

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Multi Jaya Kencana Tangerang

Muhammad Raflian Syah¹, Suhardoyo²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonommi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana

² Fakultas Ekonommi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: muhammadrafliansyah16062004@gmail.com suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur furnitur kantor dengan sistem produksi made by order sehingga pada saat volume pesanan meningkat, karyawan dituntut bekerja lembur agar target produksi tetap tercapai, kondisi yang mendorong perlunya kajian mengenai peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, observasi, dan studi dokumentasi terhadap 62 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari populasi sebanyak 160 karyawan, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (t hitung 5,789; sig. 0,000), motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 5,192; sig. 0,000), dan secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan (F hitung 28,253; sig. 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 48,9% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu terus dikelola perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aimed to analyze the effect of compensation and work motivation on employee work productivity at PT. Multi Jaya Kencana, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The company operates in the office-furniture manufacturing sector using a made-by-order production system, so that when order volume increased, employees were required to work

overtime to meet production targets, a condition that motivated the need to examine the role of compensation and work motivation on employee productivity. This research employed a quantitative method with a survey approach. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, observation, and documentation study from 62 respondents selected using purposive sampling from a population of 160 employees, with the sample size determined using the Slovin formula. The data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with the aid of SPSS version 25. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity ($t = 5.789$; $\text{sig.} = 0.000$), work motivation also has a positive and significant effect ($t = 5.192$; $\text{sig.} = 0.000$), and simultaneously both variables have a positive and significant effect ($F = 28.253$; $\text{sig.} = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) is 0.489, indicating that compensation and work motivation explain 48.9% of the variation in employee work productivity, while the remaining 51.1% is influenced by other factors outside the study. It is concluded that compensation and work motivation are important factors that companies need to continuously manage in order to improve employee work productivity.

Keywords: Compensation; Work Motivation; Employee Work Productivity

LATAR BELAKANG

SDM menjadi aset strategis yang memiliki peran krusial bagi kelangsungan operasional perusahaan. Kualitas SDM yang unggul secara otomatis meningkatkan efektivitas kerja yang dihasilkan. Pihak manajemen perlu memenuhi harapan tenaga kerja melalui analisis mendalam terhadap berbagai faktor pendorong produktivitas (Rahmawati & Piar, 2022).

Sutrisno merumuskan produktivitas sebagai hubungan timbal balik antara hasil (output) dengan pemanfaatan sumber daya (input). Konsep ini menggambarkan kemampuan personel atau tim dalam menciptakan barang dan jasa secara efektif untuk meraih target organisasi (Putri et al., 2023). Nilai produktivitas merepresentasikan perbandingan antara capaian nyata dengan besaran modal kerja yang digunakan. Pemberian kompensasi yang layak serta dorongan motivasi kerja merupakan variabel utama yang memengaruhi tingkat produktivitas tersebut (Roy et al., 2024).

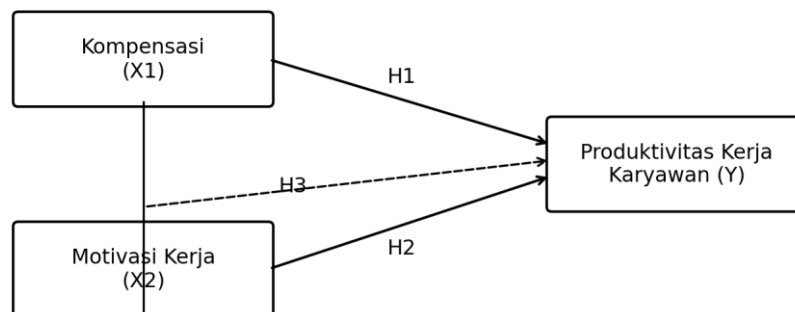
Pada sektor manufaktur, khususnya industri furnitur yang bergantung pada volume pesanan pelanggan, pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri karena beban kerja dapat berubah signifikan dalam waktu singkat. Perusahaan yang gagal mengelola kompensasi dan motivasi kerja secara tepat berisiko mengalami penurunan produktivitas, keluhan kerja, hingga turnover tinggi, sehingga pemahaman komprehensif atas peran kedua faktor tersebut menjadi krusial, khususnya bagi perusahaan bersistem produksi made by order seperti PT. Multi Jaya Kencana.

Hasibuan mengartikan kompensasi sebagai totalitas imbalan finansial maupun barang, baik secara langsung atau tidak langsung, yang pegawai terima sebagai bentuk timbal balik atas kontribusi mereka kepada organisasi (Roy et al., 2024), yang mencakup komponen gaji, tunjangan, insentif, beserta premi lainnya (Khasanah, 2023; Thalibana, 2022), serta terbagi atas dimensi finansial seperti upah dan bonus dan dimensi non-finansial berupa penyediaan

fasilitas dan pemberian penghargaan (Aisha Herditia, 2025). Skema kompensasi yang proporsional dan kompetitif menumbuhkan rasa keberhargaan diri karyawan sehingga memicu mereka untuk bekerja secara lebih produktif. Sementara itu, motivasi kerja merupakan kekuatan internal, ikhtiar, serta keinginan personal yang menggerakkan dan mengarahkan pola perilaku individu dalam lingkup pekerjaan (Ompusunggu & Fatyandari, 2023), yang diidentifikasi melalui tiga dimensi teori McClelland yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan akan kekuasaan (Aisha Herditia, 2025). Adapun indikator produktivitas kerja karyawan bersandar pada aspek volume pekerjaan, standar kualitas hasil, serta ketepatan durasi penyelesaian setiap tugas (Rahmawati & Piar, 2022).

PT. Multi Jaya Kencana adalah perusahaan produksi furnitur dan peralatan rumah tangga yang berdiri sejak 1992 dan berpusat di Jakarta, memegang hak paten merek Indachi, dan menerapkan sistem produksi made by order sehingga lonjakan pesanan menuntut peningkatan intensitas kerja karyawan, termasuk lembur. Hasil observasi awal menunjukkan berbagai bentuk kompensasi, termasuk kompensasi lembur, telah diberikan namun belum sepenuhnya mendorong produktivitas kerja mencapai tingkat yang diharapkan saat volume pesanan meningkat, mengindikasikan besaran kompensasi belum optimal meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh kompensasi atau motivasi kerja secara terpisah, sedangkan kajian simultan atas kedua variabel masih terbatas, terlebih pada perusahaan bersistem made by order seperti PT. Multi Jaya Kencana yang menuntut penyesuaian intensitas kerja secara cepat. Studi ini mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas staf PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang secara parsial maupun bersamaan. Peneliti mengharapkan hasil kajian ini mampu memperbaiki regulasi pengupahan serta memperkaya referensi manajemen SDM di industri furnitur. Gambar 1 memaparkan alur kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan: X1 = Kompensasi; X2 = Motivasi Kerja; Y = Produktivitas Kerja Karyawan; H1 = pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan; H2 = pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; H3 = pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, dirumuskan tiga hipotesis penelitian. Hipotesis pertama menduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis kedua menduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis ketiga menduga kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif melalui pendekatan survei untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen serta analisis statistik sesuai pandangan Sugiono (Syahroni, 2022). Peneliti menghimpun data primer lewat kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang, sedangkan buku serta jurnal menjadi sumber data sekunder. Peneliti melibatkan 160 karyawan sebagai populasi penelitian (Hermina & Huda, 2024) serta menetapkan sampel melalui teknik purposive sampling (Subhaktiyasa, 2024) menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
 (1)

Variabel *s* mewakili ukuran sampel, *N* menunjukkan total populasi (160), dan *e* melambangkan ambang batas kesalahan (10%). Kalkulasi tersebut menetapkan jumlah sampel sebanyak 62 orang dari keseluruhan populasi 160 karyawan.

Operasionalisasi variabel mengubah kerangka teoretis menjadi indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris (Ondeng & Rahman, 2025). Penelitian ini menggunakan kompensasi (*X1*) serta motivasi kerja (*X2*) sebagai variabel bebas, dan menempatkan produktivitas kerja karyawan (*Y*) sebagai variabel terikat (Wulandari & Efendi, 2022; Sugiyono, 2017). Tabel 1 menyajikan rincian dimensi serta indikator untuk masing-masing variabel tersebut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi (<i>X1</i>)	Kompensasi finansial	Gaji, tunjangan, insentif
	Kompensasi non finansial	Fasilitas, penghargaan
Motivasi Kerja (<i>X2</i>)	Need for achievement	Kreativitas, kemampuan, efektivitas-efisiensi kerja
	Need for affiliation	Hubungan baik antarkaryawan, kerja sama, kinerja lebih baik
	Need for power	Pengaruh positif, pengembangan keterampilan, tanggung jawab

Variabel	Dimensi	Indikator
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Pencapaian target produksi, pemenuhan target saat lonjakan pesanan
	Kualitas kerja	Ketelitian proses produksi, kesesuaian standar produk
	Ketepatan waktu	Penyelesaian sesuai tenggat, pengaturan prioritas kerja

Berdasarkan Tabel 1, kompensasi diukur melalui dimensi finansial dan non-finansial, sedangkan motivasi kerja mengacu pada tiga dimensi McClelland yang mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, serta kekuasaan. Produktivitas kerja bertumpu pada indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pengerjaan tugas (Aisha Herditia, 2025; Rahmawati & Piar, 2022). Studi ini menggunakan skala Likert (Rensis Likert, 1932) sebagai instrumen penelitian. Skala ini menyajikan butir pernyataan yang responden jawab berdasarkan tingkat persetujuan, mulai dari pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Simamora, 2022; Satria & Imam, 2024).

Teknik pengumpulan data mencakup kegiatan observasi lapangan (Hasibuan et al., 2023; Iba & Wardhana, 2023), penyebaran kuesioner sebagai sarana kuantitatif utama (Subasman & Aliyyah, 2024), serta pelaksanaan studi dokumentasi guna melengkapi data penelitian (Sugiyono, 2023).

Teknik analisis data meliputi pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, dan pembuktian hipotesis penelitian. Peneliti menjalankan uji validitas dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel, sementara uji reliabilitas bersandar pada nilai Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimal 0,60 (Dewi et al., 2022). Serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas bertujuan memastikan model regresi mencapai kriteria Best Linear Unbiased Estimator (Fitri et al., 2022). Peneliti menyimpulkan tidak ada multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 (Putra & Haryadi, 2023). Analisis hipotesis menggunakan uji t untuk pengujian parsial (Oktaviano et al., 2022), uji F untuk pengujian simultan, serta penghitungan koefisien determinasi (R^2) (Al Mansyah, 2022; Yusuf et al., 2024). Seluruh pengujian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda (Adiguno et al., 2022) yang mengikuti model persamaan berikut ini (Egarini & Prastiwi, 2022).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

dengan Y adalah produktivitas kerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi X_1 dan X_2 , serta e adalah standar error. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh melalui kuesioner kepada 62 karyawan PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang dengan menerapkan teknik purposive sampling. Tabel 2 memaparkan rincian karakteristik responden yang mencakup variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	83,9
	Perempuan	10	16,1
Usia	20–30 tahun	13	21,0
	31–40 tahun	19	30,6
	41–50 tahun	30	48,4
Pendidikan	SMA/SMK	62	100,0
Masa Kerja	< 5 tahun	9	14,5
	5–10 tahun	9	14,5
	10–15 tahun	24	38,7
	> 15 tahun	20	32,2
Total		62	100,0

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi laki-laki (52 orang; 83,9%) dibanding perempuan (10 orang; 16,1%). Dari sisi usia, proporsi terbesar pada kelompok 41–50 tahun (30 orang; 48,4%), diikuti 31–40 tahun (19 orang; 30,6%) dan 20–30 tahun (13 orang; 21,0%). Seluruh responden (100%) berpendidikan SMA/SMK. Berdasarkan masa kerja, proporsi terbesar pada kelompok 10–15 tahun (24 orang; 38,7%), diikuti di atas 15 tahun (20 orang; 32,2%), sedangkan kelompok di bawah 5 tahun dan 5–10 tahun masing-masing 9 orang (14,5%), menunjukkan mayoritas responden berpengalaman kerja relatif panjang.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan rata-rata skor kompensasi 3,77, motivasi kerja 3,65, dan produktivitas kerja karyawan 3,70, seluruhnya pada kategori setuju, mengindikasikan penilaian positif karyawan terhadap ketiga aspek tersebut. Perolehan skor kompensasi yang tinggi mengindikasikan bahwa kebijakan upah serta pemberian insentif sudah berjalan dengan baik. Meski demikian, capaian ini belum menyentuh kategori sangat setuju sehingga peluang evaluasi masih terbuka lebar, khususnya pada aspek non-finansial seperti apresiasi dan pertumbuhan karier.

Tahap pengujian kualitas data serta asumsi klasik mendahului analisis hipotesis demi menjamin model regresi telah memenuhi prinsip Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Tabel 3 merangkum seluruh hasil dari proses pengujian tersebut secara sistematis.

Tabel 3. Hasil Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Nilai	Keterangan
Validitas (X1, X2, Y)	r-hitung > r-tabel (0,250)	Valid
Reliabilitas Kompensasi (X1)	$\alpha = 0,862$	Reliabel
Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)	$\alpha = 0,870$	Reliabel
Reliabilitas Produktivitas (Y)	$\alpha = 0,848$	Reliabel
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,200	Berdistribusi normal
Heteroskedastisitas X1 (Glejser)	Sig. = 0,798	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas X2 (Glejser)	Sig. = 0,371	Tidak terjadi
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,995; VIF 1,005	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,995; VIF 1,005	Tidak terjadi
Linearitas X1	Sig. Deviation = 0,671	Linear
Linearitas X2	Sig. Deviation = 0,163	Linear

Berdasarkan Tabel 3, Seluruh butir instrumen mencapai predikat valid karena angka r-hitung melampaui r-tabel 0,250 pada taraf signifikansi 5%. Ketiga variabel juga memenuhi standar reliabilitas dengan perolehan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang membuktikan residual memiliki distribusi normal. Melalui uji Glejser, variabel kompensasi dan motivasi kerja masing-masing mencatatkan signifikansi di atas 0,05 sehingga terbebas dari kendala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,995 dan VIF 1,005 bagi kedua variabel tersebut, yang menandakan ketiadaan multikolinearitas. Selain itu, uji linearitas memberikan nilai signifikansi deviasi melebihi 0,05 untuk kedua variabel yang memperkuat adanya hubungan linear. Berdasarkan pemenuhan seluruh kriteria asumsi klasik ini, model regresi memiliki kelayakan optimal untuk menjalankan pengujian hipotesis.

Penelitian ini menguji hipotesis melalui prosedur uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Tabel 4 memuat dokumentasi lengkap mengenai hasil pengujian tersebut secara sistematis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien (B)	t / F hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	0,559	-	-	-
Kompensasi (X1)	0,506	5,789	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,402	5,192	0,000	Signifikan
Simultan (Uji F)	-	28,253	0,000	Signifikan

Variabel	Koefisien (B)	t / F hitung	Sig.	Keterangan
R ² (Simultan)	0,489 (48,9%)	-	-	-

Berdasarkan Tabel 4, uji parsial mencatatkan angka t hitung sebesar 5,789 untuk variabel kompensasi dan 5,192 untuk motivasi kerja dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000. Temuan ini mendasari keputusan untuk menolak H₀ serta menerima H_a pada kedua variabel karena nilai sig. berada di bawah ambang 0,05. Melalui analisis simultan, nilai F hitung mencapai 28,253 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang juga berakibat pada penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Perolehan R² sebesar 0,489 menegaskan bahwa kompensasi bersama motivasi kerja mampu mendefinisikan 48,9% perubahan produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor eksternal lain seperti tekanan kerja, pola kepemimpinan, dan suasana tempat kerja mempengaruhi sisa persentase sebesar 51,1%. Secara terpisah, kompensasi menyumbangkan pengaruh sebesar 27,3% sementara motivasi kerja berkontribusi sebanyak 21,6%. Prosedur regresi linear berganda menyusun rumusan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,559 + 0,506X_1 + 0,402X_2 \quad (3)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi maupun motivasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang.

Data uji hipotesis pertama membuktikan bahwa kompensasi (X₁) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel ini menyumbang kontribusi parsial sebesar 27,3%. Hasil tersebut mengonfirmasi teori Hasibuan yang menyatakan pemberian kompensasi adil mampu memicu rasa dihargai sehingga staf bekerja lebih giat. Temuan ini juga memperkuat studi Rahmawati & Piar (2022) pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi (t hitung 3,066 > t tabel 2,048) serta riset Danu et al. (2025) di Kantor Kecamatan Sibabangun, Kabupaten Tapanuli Tengah. Meskipun korelasi pada penelitian terdahulu belum maksimal, pola pengaruh tetap menunjukkan tren positif yang serupa. Maka, penyediaan gaji, tunjangan, insentif, hingga penghargaan yang kompetitif terbukti efektif memacu produktivitas tenaga kerja pada berbagai organisasi, termasuk PT. Multi Jaya Kencana.

Uji hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa motivasi kerja (X₂) berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel tersebut memiliki andil parsial senilai 21,6%. Fenomena ini selaras dengan pemikiran Umar yang menekankan bahwa motivasi bertindak sebagai sumber energi pengarah perilaku kerja. Karyawan dengan dorongan kuat biasanya menunjukkan antusiasme, daya kreatif, serta tanggung jawab tinggi untuk mencapai kinerja unggul. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Amalia & Salim (2025) di PT Indofood Sukses Makmur Tbk dan studi Suprpto et al. (2023). Keduanya menyatakan bahwa aspek motivasi merupakan faktor krusial yang berdampak nyata terhadap produktivitas individu di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, variabel kompensasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R²) tercatat sebesar 48,9%. Temuan ini memiliki kemiripan substansial dengan riset Roy et al. (2024) di PT Amariys Royal Tama Tangerang Selatan yang

mencatatkan pengaruh gabungan 48,3%. Penyelarasan sistem kompensasi yang objektif dengan penguatan motivasi yang berkelanjutan menjadi strategi jitu dalam mengoptimalkan output kerja. Kompensasi menjamin aspek kepastian finansial bagi karyawan. Di sisi lain, motivasi mendorong kesiapan mental untuk bekerja secara maksimal. Ketersediaan kedua faktor tersebut menciptakan sinergi yang saling melengkapi dalam organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kerangka konsep yang menempatkan kompensasi dan motivasi sebagai penentu utama produktivitas pada industri manufaktur tipe *made by order*. Studi ini melengkapi khazanah literatur yang sebelumnya sering mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Secara praktis, besarnya kontribusi kompensasi (27,3%) yang melampaui motivasi (21,6%) memberi sinyal bagi manajemen PT. Multi Jaya Kencana. Perusahaan perlu mengutamakan evaluasi kebijakan gaji, tunjangan, serta insentif lembur, terutama saat volume pesanan meningkat. Kebijakan ini harus berjalan beriringan dengan program non finansial seperti apresiasi dan pelatihan keterampilan. Adanya sisa variasi sebesar 51,1% mengindikasikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain. Faktor seperti iklim kerja, kepemimpinan, beban tugas, maupun komitmen organisasi layak menjadi objek kajian di masa mendatang.

SIMPULAN

Variabel kompensasi serta motivasi kerja memberikan dampak positif dan nyata bagi produktivitas pegawai pada PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang. Secara individu, faktor kompensasi menyumbang pengaruh senilai 27,3%, sementara elemen motivasi kerja memberikan andil sebesar 21,6%. Kedua aspek ini secara bersama-sama menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan total kontribusi mencapai 48,9%. Faktor-faktor lain di luar batasan studi ini menentukan sisa proporsi pengaruh sebesar 51,1%. Manajemen perusahaan perlu melakukan tinjauan berkala pada skema kompensasi untuk menjaga kualitas kerja. Selain itu, pimpinan harus meningkatkan semangat kerja staf lewat program apresiasi serta jalur kemajuan karier yang jelas. Studi di masa depan sebaiknya memasukkan variabel tambahan, misalnya kondisi lingkungan kerja atau pola kepemimpinan. Peneliti selanjutnya juga perlu menjangkau populasi subjek yang lebih luas guna memperkaya temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. Multi Jaya Kencana Kabupaten Tangerang atas izin dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data, serta kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika atas dukungan yang diberikan selama penelitian ini dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiguno, S., Syahra, Y., & Yetri, M. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 1, 275–281.

- Aisha Herditia, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933–1942.
- Amalia, R., & Salim, R. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 507–518.
- Danu, I. Z., Heriawan, H., & Nova, Z. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 605–612.
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 9–20. <https://doi.org/10.59818/Kontan.V1i3.236>
- Fitri, M., Sibuea, L., Sembiring, M. A., Agus, T. A., Pertiwi, D., & Royal, S. (2022). Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Logika Komputer. *Jurnal Pendidikan*, 4307(3), 715–721.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., Rahayu, S. U., Islam, U., & Sumatera, N. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *Jurnal Sains*, 1.
- Herminda, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi Dan Sampel: Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(12), 5937–5948.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Metode Penelitian (M. Pradana, Ed.). *Eureka Media Aksara*.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Analisis Jalur (Path Analysis) Dengan Spss (Pp. 117–176).
- Khasanah, M. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Manajemen*, 9(01), 1146–1152.
- Oktaviano, D., Permatasari, B., & Fernando, Y. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza Di Provinsi Lampung). *Journal Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology (Smart)*, 1(2), 46–54.
- Ompusunggu, S., & Fatyandari, A. N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi Di Kota Batam. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 352–361. <https://doi.org/10.32503/Revitalisasi.V12i2.4216>
- Ondeng, S., & Rahman, U. (2025). Ragam Variabel Dan Definisi Operasional Penelitian Pendidikan: Implikasi Metodologis Pendidikan Islam Dan Pendidikan Matematika. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 80–88.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mackessen Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 1(November 2022), 154–159.

- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 70–83.
- Rahmawati, T., & Piar, C. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 186–192.
- Roy, M., Apriansyah, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Amarilys Royal Tama Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1037–1048.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Adi Jaya Periode 2018–2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i7.3020>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan Dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 84–93.
- Subasman, I., & Aliyyah, R. R. (2024). Desain Kuesioner Penelitian. Penerbit Widina.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Pendidikan*, 9, 2721–2731.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Remco Jambi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 948–955.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Penelitian*, 2(3), 43–56.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen*, 1(4).
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 11(6).
- Yusuf, A. M., Purwana, D., & Fidhyallah, N. F. (2024). Pengaruh Kepercayaan Dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Loyalitas Pengguna Aplikasi Dana. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 05(02), 196–209.