

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang telah terkumpul dan akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Deskripsi data ini akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan pada bagian divisi non kelapa sawit PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	42	86%
Perempuan	7	14%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Lambang Jaya bagian divisi non kelapa sawit yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau sebesar 86%.

2. Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 30 Tahun	13	27%
31 - 40 Tahun	19	39%
41 – 50 Tahun	17	35%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan yang paling banyak yaitu berusia 31-40 Tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 39%.

3. Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran umum mengenai lama kerja karyawan yang ada pada divisi non kelapa sawit pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 - 4 Tahun	20	41%
5 - 9 Tahun	29	59%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan divisi non kelapa sawit pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan lama kerja yang paling banyak 5-9 Tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 59%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan selalu memberikan gaji pokok tepat waktu.	36	73%	12	24%	1	2%	0	0%	0	0%
2	Gaji pokok yang diberikan sesuai dengan masa kerja.	14	28%	18	37%	15	31%	1	2%	0	0%
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.	8	16%	21	43%	18	37%	2	4%	0	0%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan.	17	35%	16	33%	6	12%	4	8%	6	12%
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan.	7	14%	30	61%	8	16%	4	4%	0	%
6	Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan yang berprestasi.	8	16%	31	63%	3	6%	0	0%	7	14%
7	Adanya BPJS bagi karyawan yang diberikan perusahaan dapat membantu kesejahteraan keluarga.	22	45%	16	33%	7	14%	3	6%	0	0%
8	Bonus yang diberikan terhadap karyawan secara adil dan profesional.	15	31%	21	43%	8	16%	1	2%	4	8%

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 pada jawaban responden diatas, pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan 1 yaitu Perusahaan selalu memberikan gaji pokok tepat waktu dengan jumlah responden sebanyak 36 responden atau 73% , dan yang terkecil pada pertanyaan 5 yaitu Tunjangan yang diberikan sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan dengan jumlah responden sebanyak 7 responden atau 14%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kenyaman dalam bekerja dimiliki perusahaan.	16	33%	23	47%	9	18%	1	2%	0	0%
2	Dalam bekerja karyawan selalu senang dan kondusif.	13	27%	19	39%	15	30%	2	4%	0	0%
3	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.	19	39%	23	47%	7	14%	0	0%	0	0%
4	Tempat bekerja di perusahaan memiliki ruangan yang nyaman.	14	29%	21	43%	13	27%	1	2%	0	0%
5	Tempat bekerja diperusahaan dalam keadaan bersih.	14	29%	23	47%	10	20%	0	0%	0	0%
6	Penilaian kinerja karyawan diperusahaan dinilai secara adil oleh pemimpin.	11	22%	25	51%	7	14%	6	12%	0	0%
7	Pemberian penghargaan dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi.	12	24%	24	49%	9	18%	0	0%	4	8%
8	Pekerjaan yang diselesaikan mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan..	8	16%	25	51%	9	18%	2	2%	5	10%
9	Kebijakan dan aturan perusahaan ditetapkan seluruh karyawan.	12	24%	28	57%	5	10%	3	6%	1	2%
10	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pihak perusahaan.	19	39%	24	49%	6	12%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas, pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan 3 dan 10 yaitu pertanyaan 3 Gaji yang diberikan perusahaan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, sedangkan pertanyaan 10 Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pihak perusahaan, dengan jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 19 responden atau 39% dan yang terkecil yaitu pada pertanyaan 8 yaitu Pekerjaan yang diselesaikan mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan dengan jumlah sebanyak 8 responden atau 16%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.	13	27%	24	49%	12	24%	0	0%	0	0%
2	Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat saling mendukung dalam bekerja.	19	39%	22	45%	8	16%	0	0%	0	0%
3	Hasil kerja semakin meningkat karena keterampilan yang dimiliki.	10	20%	34	69%	3	6%	2	4%	0	0%
4	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.	25	51%	22	45%	2	4%	0	0%	0	0%
5	Sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.	32	47%	17	35%	5	10%	2	4%	0	0%
6	Menggunakan pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan hasil kerja.	16	33%	29	59%	2	4%	2	4%	0	0%
7	Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal.	12	24%	22	45%	13	27%	2	4%	0	0%
8	Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	5	10%	26	53%	14	29%	4	8%	0	0%
9	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan.	16	33%	29	59%	3	6%	1	2%	0	0%
10	Pekerjaan yang telah dilakukan sudah efisien.	9	18%	32	65%	6	12%	0	0%	1	2%

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan 4 yaitu Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 51% dan yang paling terkecil pada pertanyaan 8 yaitu Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan dengan jumlah reponden 5 atau 10%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Prosedur pengujian :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,322	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,639	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,518	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,811	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,859	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,805	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,535	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,902	0.281	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan kompensasi finansial, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai rhitung (0,322) lebih besar dari pada rtabel (0,281). Dengan demikian seluruh item pertanyaan Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,661	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,624	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,834	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,615	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,666	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,750	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,771	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,850	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,559	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,721	0.281	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan motivasi, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai rhitung (0,661) lebih besar dari pada rtabel (0,281). Dengan demikian seluruh item pertanyaan motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,566	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,398	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,551	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,697	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,730	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,690	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,823	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,751	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,605	0.281	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,445	0.281	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan motivasi, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai rhitung (0,566) lebih besar dari pada rtabel (0,281). Dengan demikian seluruh item pertanyaan Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing – masing variabel Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 26.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono Tahun 2018

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja dengan menggunakan SPSS 26.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,838	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,884	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,829	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,838 untuk variabel kompensasi finansial dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,884 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,829 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,017	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,534	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

1. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviation from Linearity* 0,017 > dari 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviation from Linearity* 0,534 > dari 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	1,001	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja	1,001	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) adalah 1.001 dan nilai VIF Motivasi Kerja (X2) adalah 1.001. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apakah variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Sig
Constant	27.431	0,000
Kompensasi Finansial	0,158	0,391
Motivasi Kerja	0,219	0,187
Sig F	0,005	
R (Korelasi)	0,457	
R Square (Determinasi)	0,209	

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,209 artinya Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Produktivitas Kerja karyawan sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan. Produktivitas memiliki tingkat hubungan yang sedang karena nilai r sebesar 0,457 yang berada pada nilai rentan 0,4000-0,5999.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas merupakan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27.431 + 0,158X_1 + 0,219X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 27,431 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 27,431.
2. Koefisien Kompensasi Finansial(X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,158 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,219 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t parsial digunakan untuk mengujiapakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,391	0,05	Sig >Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,187	0,05	Sig > Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian: Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis, berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan Kompensasi Finansial diperoleh nilai sig (0,391) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis kutip, penulis tidak setuju atau menyanggah dari penelitian Enny Ariyanto, Gazali Rahman (jurnal 1024) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta, yang menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja para wiraniaga Suzuki di PT. Restu Mahkota Karya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian: Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dari hasil uji hipotesis, berdasarkan pada tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa perhitungan Motivasi Kerja (X2) dapat diperoleh nilai sig (0,187) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis kutip, penulis sependapat atau menyetujui penelitian dari jurnal Ni Kadek Ira, Agustina A,A Saung, Kartika Dewi (jurnal 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singel Fin Reustauran & Bar Bali.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen memberi pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen.

Ho: Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ha: Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dengan Kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

1. pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho : Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ha : Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai $\alpha(0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis, berdasarkan tabel 4.16 dapat diperhitungkan pada Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasann Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Syah (2013) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayaran pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Dari hasil pengujian hipotesis I variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki pengaruh terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sama dengan penelitian Enny Ariyanto dan Gazali Rahman (jurnal2014), akan tetapi hasil pada penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, karena variabel kompensasi melalui dimensi gaji pokok, tunjangan jabatan, serta tunjangan finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan, belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas Kerja. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana Kompensasi Finansial memiliki peran dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan oleh karena itu PT Lambang Jaya Lampung Selatan sebaiknya meningkatkan gaji, insentif dan memberikan upah lembur karyawan sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini sama dengan penelitian Ni Kadek Ira, Agustina A, A Sagung, Kartika Dewi (jurnal 2019) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti dengan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana Motivasi Kerja memiliki peran dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan oleh karena itu PT. Lambang Jaya Lampung Selatan sebaiknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan memberikan penilaian kinerja kepada karyawan secara adil sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

4.5.3 Pembahasan Kompensasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Syah (2013) Kompensasi Finansial yang berupa gaji atau upah, dan tunjangan salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pembahasan bahwa variable Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal sama dengan penelitian yang dilakukan Enny Ariyanto & Gazali Rahman (2014) akan tetapi Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dan penelitian Ni Kadek Ira, Agustini A,A Sagung, Kartika Dewi (2019) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan meningkatkan gaji atau upah, dan memberikan insentif beserta uang lembur sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan memberikan Motivasi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.