

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BATIK KENCANA BIRU

Febri Adi Saputra¹, Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

adisaputra0163@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami pengaruh kompensasi kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas pekerja (Y) pembuat Batik Kencana Biru. Seluruh 55 peserta survei *Home Industry* Kencana Biru digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian distribusi normal, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, pengujian t, pengujian F, dan uji koefisien determinasi. Uji statistik menggunakan aplikasi SPSS 22.0 untuk windows dengan jumlah sampel 55 responden, sehingga penelitian ini menggunakan studi populasi. Hasil dari sebuah penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dengan produktivitas pekerja sementara variabel kompensasi dan stres tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Di era transformasi dalam berbagai bidang, khususnya pada bidang industri, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memegang peran yang krusial dan menjadi bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun alat yang dimiliki sudah canggih dan sangat kompleks, tanpa peran aktif karyawan, kesuksesan perusahaan tidak mungkin tercapai. Maka teknologi tidak hanya dapat digantungkan untuk menjadi salah satu bentuk kesuksesan suatu perusahaan tetapi SDM juga menjadi salah satu faktor pendukungnya. Oleh karena itu, perusahaan

perlu mencari SDM yang mumpuni, cekatan dan terampil. Semua kegiatan yang ada di perusahaan akan melibatkan beberapa macam tindakan dari SDM, pemimpin, dan karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang baik nantinya dan dapat menjalankan tugasnya dengan cara terbaik untuk mencapai keberhasilan perusahaan. SDM perusahaan dapat menjadi perencana dan pelaku untuk mencapai kesuksesan.

Kualitas seseorang sebagai pekerja menjadi investasi dasar yang diperlukan dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang potensial otomatis menghasilkan kinerja terbaik berdasarkan tujuan kerja dalam

perusahaan. Pekerja yang dipilih adalah salah satu orang yang mempunyai sifat kreatif dan potensi yang tinggi. Hal ini merupakan salah satu komponen sumber daya terpenting perusahaan untuk mencapai target pasarnya. Di sisi lain, SDM sendiri memiliki berbagai macam kebutuhan yang ingin mereka penuhi. Keinginan yang berasal dari seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal agar bisa mencapainya, termasuk pekerjaan.

Perusahaan memiliki tujuan untuk tumbuh dan berkembang, menjadi sebuah bentuk sistem organisasi, antara lain sistem manajemen, sistem fungsional dan juga sistem operasional yang selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja. Jika pengolahan input semakin sedikit, biaya yang dikeluarkan semakin besar menjadi produktif. Arti penting produktivitas ialah bagaimana cara dalam menciptakan atau mengembangkan output barang dan jasa yang memiliki nilai pasar yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efektif.

Di Kabupaten Sukoharjo tepatnya di Desa Makamhaji menjadi pusat *home industry* yang memproduksi Batik Kencana Biru. *Home industry* ini memproduksi kain motif batik yang terinspirasi dari Pulau Jawa. Batik merupakan budaya dari Indonesia yang dituangkan kedalam produksi dari berbagai jenis Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dalam proses membatik dapat menggunakan

daun-daun atau tumbuhan obat-obatan serta menggunakan kain putih sebagai medianya. Tenaga kerja dan pelanggan merupakan elemen terpenting pada proses batik ini dibuat. Selama lima bulan terakhir *Home Industry Kencana Biru* mengalami penurunan produksi, yang bisa diketahui dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Penurunan Produksi

No	Bulan	Produksi (Meter)
1.	Agustus	83.534
2.	September	63.680
3.	Oktober	59.456
4.	November	34.720
5.	Desember	36.992

Sumber: Data *Home Industry Kencana Biru*

Penurunan produksi tersebut diduga karena adanya penurunan kualitas dalam proses produksi. Beberapa bagian yang terkait diantaranya bagian printing, bagian produksi, bagian *finishing* dan lainnya.

Berdasarkan berbagai teori maupun hasil penelitian, terdapat sejumlah faktor yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Agar perusahaan semakin berkembang pesat, maka diperlukan peran aktif karyawan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur menurut produktivitas masing-masing anggota staf perusahaan, dimana seluruh produktivitas organisasi diukur dengan produktivitas pribadi. Produktivitas pribadi adalah

perbandingan efektivitas output (pencapaian pekerjaan terbesar). Produktivitas karyawan sangat penting karena dengan produktivitas yang tinggi, bisnis dapat mencapai tujuan keuntungan mereka dan terus menghasilkan hal-hal yang dibutuhkan pelanggan. Kompetensi dan moral karyawan yang kompeten merupakan komponen penting dalam keberhasilan produktivitas staf perusahaan dan memungkinkan ekspektasi hasil pekerjaan yang sangat baik (Gomes, 2001).

Penelitian sebelumnya pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera (Purnomo dan Utami, 2021) menyatakan bahwa kompensasi yang ditawarkan oleh bisnis berfungsi sebagai hadiah untuk tugas yang diselesaikan dan itu menimbulkan rasa gembira untuk kinerja pekerjaan, dorongan kerja, dan loyalitas karyawan. Safitri dan Gilang (2020) menemukan penelitian di PT. Telkom Witel Bekasi bahwa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan karena karyawan percaya bahwa tujuan yang ditetapkan terus meningkat dan mereka harus memenuhi tujuan untuk mendapatkan penilaian yang tepat. Untungnya, evaluasi mempengaruhi skala gaji dan promosi. Karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana pembagian kerja diatur, beberapa mengalami stres sebagai akibat dari tekanan dari orang lain di sekitar mereka. Namun, pekerja lain memanfaatkan evaluasi ini sebagai sumber stres konstruktif untuk

meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Sementara itu, penelitian Liana (2020) di PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Palembang menemukan korelasi kuat antara motivasi kerja dan produktivitas karena semakin termotivasi seseorang untuk bekerja, semakin cepat mereka akan memenuhi persyaratan kualitas. Manajer dapat mendorong staf mereka untuk memberikan insentif terbaik. Selain memahami sepenuhnya harapan karyawan dan mengalokasikan insentif untuk memuaskan tujuan individu dan organisasi, manajer harus mengenali keragaman dan keunikan anggota staf mereka. Oleh karena itu, pekerja didorong untuk bekerja lebih keras dan memanfaatkan bakat, arahan, dan keterampilan mereka. Kemungkinan besar bisnis akan mencapai produktivitas yang direncanakan sebagai akibat dari pemberian insentif kerja kepada stafnya.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja di *Home Industry* Batik Kencana Biru.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

Pendapat T. Hani Handoko dalam Kurtinah dan Nugroho (2012) kompensasi ialah semua balas jasa yang diterima pegawai atas jasanya. Sedangkan gaji merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga diperlukan sistem

manajemen yang baik untuk memberikan keadilan dalam proses pelaksanaannya. Pemberian gaji dapat berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.2. Stres Kerja

Menurut Priansa (2017), stres kerja terjadi ketika melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi perusahaan, kapasitas fisik dan mental seseorang tidak seimbang, yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku mereka. Setiap orang akan terpengaruh oleh ketidakseimbangan ini secara berbeda.

Dampak stres kerja pada perusahaan diantaranya:

- a. Ada banyak sekali hambatan dalam manajemen dan operasi kerja
- b. Mengganggu tugas kerja rutin
- c. Penurunan produktivitas
- d. Mengurangi pendapatan dan pendapatan perusahaan. Karena perbedaan produktivitas dan biaya yang terkait dengan membayar pekerja, tunjangan, serta biaya yang lain, perusahaan telah menderita kerugian finansial.

Sedangkan dampak stres kerja pada karyawan yaitu:

- a. Faktor fisik, misalnya tekanan darah tinggi, kolesterol tinggi, dan penyakit arteri koroner
- b. Faktor psikologis, misalnya ketidakbahagiaan di tempat kerja,

depresi, kurang percaya, dan lekas marah

- c. Faktor organisasi, misalnya sabotase, keterlambatan, prestasi kerja yang buruk, dan ketidakhadiran.

Stres dapat diatasi dengan dua cara, yaitu pribadi dan organisasi. Cara pribadi ini penting karena stres mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan pendapatan. Sedangkan cara organisasi dilakukan sebagai alasan kemanusiaan. Cara ini mempengaruhi semua aspek dan efisiensi organisasi secara keseluruhan yang dampaknya terhadap kinerja.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan atau motor yang mendorong tindakan seseorang menuju tujuan tertentu dan mencakup semua keterampilan yang diperlukan untuk melakukannya. Pemimpin dapat mengarahkan dan memotivasi anggota timnya untuk bekerja lebih efektif dengan memahami motivasi mereka. Pendapat Winardi (2002), kapasitas seseorang untuk motivasi kerja dapat dihasilkan oleh berbagai rangsangan eksternal. Sebagian besar berpusat pada insentif moneter dan non-moneter, yang dapat berdampak baik atau negatif pada kinerja.

Sastrohadiwiryo (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan mental dan perilaku mental orang yang diberikan energi untuk merangsang tindakan atau bergerak dan mengarahkan atau

menyalurkan perilaku untuk memenuhi tuntutan yang mengekspresikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Misalkan, pertimbangkan seorang karyawan yang sebelumnya bekerja dengan baik tetapi mengalami penurunan kinerja setelah pergantian kepemimpinan. Hal ini terjadi akibat karyawan tersebut dipengaruhi oleh atasannya. Ini termasuk motivasi yang dipengaruhi oleh kesetiaan seseorang kepada atasannya.

2.4. Produktivitas Kerja

National Productivity Board (NPB) Singapura mengklaim bahwa produktivitas ialah perilaku spiritual dengan semangat kemajuan. Produktivitas di tempat kerja merupakan perilaku yang dapat ditunjukkan baik oleh individu maupun organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1985), faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang dapat dilihat dari bentuk sikap dan cara berpikir. Sejumlah faktor yang dapat memberikan pengaruh kepribadian atau perilaku seseorang tergambarkan pada perilaku organisasi negara mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas sering diartikan sebagai pemanfaatan seluruh tenaga atau faktor produksi oleh satu orang, sekelompok orang, atau karyawan selama jangka waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pekerja Batik Kencana Biru dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini mengkaji apakah kompensasi, stres kerja, dan motivasi berpengaruh besar atas produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif, yaitu studi tentang isu-isu sosial yang difokuskan untuk menguji teori yang terdiri dari variabel-variabel yang dikuantifikasi dan diperiksa secara statistik untuk melihat apakah generalisasi prediksi teori itu akurat (Sugiyono, 1998).

3.1. Metode Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini meliputi 2 kategori yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu dengan menyebar kuisioner via google form dan melakukan observasi langsung terhadap objek. Data sekunder diperlukan untuk mendeskripsikan objek penelitian yang meliputi kajian teori, penelitian terdahulu dan melakukan penelusuran google.

3.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian diantaranya:

- a. Analisis Deskriptif
- b. Uji Instrumen Data
 - 1) Uji Validitas
 - 2) Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heterokedastisitas
- d. Uji Regresi Linear Berganda
- e. Uji t
- f. Uji f
- g. Uji Koefisien Determinasi

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (1998), populasi ialah kategori untuk generalisasi yang meliputi dari item maupun individu melalui atribut dan ciri-ciri tertentu yang diperiksa dalam penelitian sebelum dibuat kesimpulan. Jika populasi memiliki jumlah kurang dari 100, maka lebih baik untuk menyelidiki semua peserta. Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang (laki-laki juga perempuan) yang bekerja di *Home Industry* Kencana Biru. Oleh karena itu, penelitian ini adalah studi populasi atau pengambilan sampel lengkap. Sampel yang diambil untuk penelitian ini dengan mempertimbangkan kendala peneliti, seperti uang, waktu, dan tenaga.

3.4. Definisi Variabel

Dalam penelitian ini, data dikelompokkan berdasarkan jenis variabelnya, antara lain variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) dilambangkan dengan huruf X, terdiri dari X1 (kompensasi), X2 (stres kerja), dan X3 (motivasi). Sedangkan variabel dependen (terikat) ialah produktivitas kerja (Y).

3.5. Alat Analisis Data

Uji f dan uji t digunakan sebagai uji statistik. Alat yang digunakan adalah aplikasi SPSS 22.0 untuk windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggunakan data populasi dalam menggambarkan secara umum tentang hal yang diteliti. Dalam hal ini tidak dilakukan analisis atau mencapai kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 1998).

Responden yang berpartisipasi dalam survei ini dijelaskan pada bagian karakteristik responden. Identifikasi dilakukan untuk memastikan ciri-ciri mendasar dari peserta penelitian. Responden dalam survei ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Kriteria Umur	Laki-laki	Perempuan	Total
17-25 th	12	32	55
26-35 Th	5	2	
>35 th	2	2	

Pada Tabel 2 terlihat bahwa laki-laki pada umur 17-25 tahun sebanyak 12 orang dan 32 orang perempuan. Laki-laki pada umur 26-35 tahun sebanyak 5 orang dan perempuan 2 orang. Pada umur > 35 tahun laki-laki sebanyak 2 orang dan perempuan 2 orang. Apabila dijumlahkan total responden adalah 55 orang. Berdasarkan deskripsi

tersebut, karyawan *Home Industry* Kencana Biru tergolong usia muda.

4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Dalam memastikan apakah instrumen (kuesioner) dapat menilai secara akurat variabel-variabel yang dieksplorasi dalam suatu penelitian, maka dilakukan uji validitas. Item, pernyataan, atau indikasi dianggap sah jika nilai yang dihitung melebihi nilai r tabel dan nilainya positif. Temuan uji validitas tercantum di bawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas

VARIABEL	PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
KOMPENSASI (X1)	X1.1	0,520	0,2241	Valid
	X1.2	0,653	0,2241	Valid
	X1.3	0,626	0,2241	Valid
	X1.4	0,596	0,2241	Valid
	X1.5	0,821	0,2241	Valid
	X1.6	0,798	0,2241	Valid
	X1.7	0,660	0,2241	Valid
	X1.8	0,773	0,2241	Valid
	X1.9	0,787	0,2241	Valid
	X1.10	0,841	0,2241	Valid
STRESS KERJA (X2)	X2.1	0,714	0,2241	Valid
	X2.2	0,754	0,2241	Valid
	X2.3	0,763	0,2241	Valid
	X2.4	0,764	0,2241	Valid
	X2.5	0,691	0,2241	Valid
	X2.6	0,690	0,2241	Valid
	X2.7	0,733	0,2241	Valid
	X2.8	0,634	0,2241	Valid
MOTIVASI (X3)	X3.1	0,624	0,2241	Valid
	X3.2	0,782	0,2241	Valid
	X3.3	0,797	0,2241	Valid
	X3.4	0,761	0,2241	Valid
	X3.5	0,648	0,2241	Valid
	X3.6	0,733	0,2241	Valid
	X3.7	0,773	0,2241	Valid
	X3.8	0,727	0,2241	Valid
	X3.9	0,733	0,2241	Valid
	X3.10	0,546	0,2241	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Y1	0,769	0,2241	Valid
	Y2	0,775	0,2241	Valid
	Y3	0,729	0,2241	Valid
	Y4	0,791	0,2241	Valid
	Y5	0,801	0,2241	Valid
	Y6	0,879	0,2241	Valid
	Y7	0,832	0,2241	Valid
	Y8	0,794	0,2241	Valid
	Y9	0,868	0,2241	Valid
	Y10	0,808	0,2241	Valid

Pada Tabel 3 terdapat 38 item pernyataan dari keempat variabel yang dipergunakan pada penelitian ini. Item-item tersebut menunjukkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Hal ini menyatakan bahwasanya setiap item pernyataan pada setiap variabel ialah valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah metode yang dipergunakan dalam menilai sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner ketika digunakan secara berulang. Uji ini dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Ketika *Cronbach's Alpha* $>$ r tabel (yang memiliki nilai 0,60), variabel tersebut dianggap dapat diandalkan. Tabel 4 berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	ALPHA	KETERANGAN
Kompensasi	0,770	0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,775	0,60	Reliabel
Motivasi	0,770	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,783	0,60	Reliabel

Tabel 4 menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwasanya faktor-faktor yang terkait terhadap kompensasi, stres kerja, motivasi, dan produktivitas kerja dikatakan reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas mempunyai tujuan mencari tahu apakah suatu distribusi data mengikuti atau menyerupai distribusi normal maupun tidak. Pengujian normalitas melalui penggunaan statistik Kolmogorov Smirnov dan ambang batas Sig. 5%. Data variabel dianggap mengikuti distribusi normal jika Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi 5% (Situmorang dkk. dalam Nasution, 2018).

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		4,90212973
Most Extreme Differences	Absolute		0,083
	Positive		0,052
	Negative		-0,083
Test Statistic			0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 5, Asymp. Sig. (2 tailed) memiliki nilai 0,200 yang melebihi dari taraf signifikan yaitu 0,05. Maka, asumsi normalitas dipenuhi dan berakibat variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Variabel independen model regresi berganda tidak mempunyai uji multikolinearitas yang sempurna atau bahkan mendekati sempurna. Nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat diperiksa

menggunakan aplikasi SPSS 22.0 untuk mengidentifikasi apakah ada gejala multikolinearitas atau tidak. Tidak terdapat multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10.00 (Ghozali, 2016).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,753	6,249			
	KOMPENSASI	-0,026	0,117	-0,029	0,641	1,560
	STRESS KERJA	-0,171	0,136	-0,142	0,841	1,189
	MOTIVASI	0,661	0,147	0,622	0,560	1,786

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari Tabel 6 di atas, nilai *tolerance* variabel kompensasi (X1) ialah 0,641, variabel stres kerja (X2) adalah 0,841 dan variabel motivasi (X3) adalah 0,560. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi (X1) sebanyak 1,560; variabel stres kerja (X2) sebanyak 1,189 dan variabel motivasi (X3) sebanyak 1,786 yakni ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Oleh karena itu dapat diambil sebuah simpulan bahwa tidak ada multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan varians variabel bebas ialah konstan atau sama dalam setiap nilai yang diberikan

(homokedastisitas). Hasil dari variabel independen dinilai secara substansial dengan pengambilan keputusan menggunakan uji glejser. Model regresi yang layak yakni tidak memiliki heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas ialah tanda bahwa statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Maka bisa diambil sebuah simpulan bahwa model regresi tidak memperoleh heteroskedastisitas, apabila signifikan lebih dari 0,05 (Situmorang dkk. dalam Nasution, 2018).

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,493E-15	6,249		0,000	1,000
	KOMPENSASI	0,000	0,117	0,000	0,000	1,000
	STRESS KERJA	0,000	0,136	0,000	0,000	1,000
	MOTIVASI	0,000	0,147	0,000	0,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel sebesar $1,00 > 0,05$. Berdasarkan sebuah keputusan, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dipergunakan untuk memahami apakah arah hubungan variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2), motivasi (X3) terhadap produktivitas (Y) tersebut positif atau negatif.

Selain itu, untuk mengantisipasi naik turunnya variabel tersebut.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,753	6,249		3,001	0,004
	KOMPENSASI	-0,026	0,117	-0,029	-0,223	0,824
	STRESS KERJA	-0,171	0,136	-0,142	-1,262	0,213
	MOTIVASI	0,661	0,147	0,622	4,496	0,000

Dari Tabel 8 di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 18,753 - 0,026X_1 - 0,171X_2 + 0,661X_3$$

Hasil persamaan regresi di atas mengindikasikan:

1. Nilai konstanta 18,753 menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi, stres kerja, dan motivasi memiliki nilai 0, maka variabel produktivitas kerja akan memiliki nilai sebesar 18,753.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi yang bernilai negatif sebesar 0,026 mengindikasikan bahwa jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan turun sebesar 0,026.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja yang bernilai negatif sebesar 0,171 mengindikasikan bahwa jika variabel stres kerja dikurangi sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas sebesar 0,171.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi yang bernilai positif sebesar 0,661 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas sebesar 0,661.

4.4.1. Uji t

Kontribusi individu variabel independen terhadap varians dalam variabel dependen diukur dengan penggunaan uji t. Uji t juga dipergunakan untuk melakukan uji signifikansi faktor kompensasi, stres kerja, dan motivasi di tempat kerja dengan produktivitas karyawan dan sebaliknya dengan melakukan perbandingan t-tabel dan t-hitung.

Dalam mengetahui variabel berpengaruh secara parsial atau tidak melihat dasar keputusan berikut:

- Jika bernilai positif t hitung harus $> t$ tabel, jika bernilai negatif, t hitung harus $< t$ tabel
- Nilai signifikansi harus $< 0,05$

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,753	6,249		3,001	0,004
	KOMPENSASI	-0,026	0,117	-0,029	-0,223	0,824
	STRESS KERJA	-0,171	0,136	-0,142	-1,262	0,213
	MOTIVASI	0,661	0,147	0,622	4,496	0,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari Tabel 9 di atas, variabel kompensasi dan stres kerja memiliki nilai Sig. $> 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dari itu variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Senen dan Solihat (2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata” dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Pada penelitian Sinaga (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan” menyimpulkan tingginya motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan.

4.4.2. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji-F pada hakikatnya ialah menetapkan apakah dalam setiap variabel independen dalam model mempunyai dampak terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tingkat signifikansi harus 0,05 atau di bawahnya. Jika tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05, model persamaan bisa dipergunakan untuk meramalkan. Dengan kata lain, variabel independen dan variabel dependen diprediksi secara bersamaan.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1079,715	3	359,905	14,145	,000 ^b
Residual	1297,667	51	25,444		
Total	2377,382	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, STRESS KERJA, KOMPENSASI

Dari Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap produktivitas kerja karena memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan variabel kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja secara simultan.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dirancang untuk mengevaluasi seberapa banyak varians yang ditangkap oleh model. Besarnya signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu regresi linier dapat ditentukan berdasarkan nilai R^2 . Nilai R^2 bervariasi dari 0 hingga 1. Angka yang

lebih tinggi dari 0,5 dianggap menguntungkan.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,422	5,044

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, STRESS KERJA, KOMPENSASI
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai R^2 dari Tabel 11 adalah 0,422. Oleh karena itu, menurut perhitungan, motivasi mempengaruhi produktivitas di tempat kerja sebesar 42,2%, sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Kencana Biru.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Kencana Biru.
3. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Batik Kencana Biru. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Batik Kencana

Biru dengan menciptakan insentif bagi karyawan untuk bekerja keras dan antusias dengan pekerjaan mereka, seperti dengan menghargai perilaku yang baik, mencapai tujuan, mengatur acara tim, dan membayar mereka tunjangan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

6. REFERENSI

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kurtinah dan Nugroho, Agus Dwi. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Ekonomi (JEB)*. Vol. 19, No. 2, 153-169.
- Liana, Wendy. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 1, No. 66.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen untuk Berkunjung ke Wisata Alam Waterbom Desa Janji. *Jurnal Ecobisma*. Vo.5 No.2.
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kpegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Sertia.
- Purnomo dan Utami, Ermi. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karywan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*. Vol 2, No.2.
- Safitri, Amelia Eka dan Gilang, Alini. 2020. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol.4, No.1, 216-226.
- Sinaga, Sarman. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol.2, No.2., 159-169.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Senen, S.H. dan Solihat, S. 2008. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT Safilindo Permata. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Vol.7, No.14, 1-15.
- Siagian. 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.