

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT J.CO DONUTS AND COFFEE

Nurul Febri Yulianingsih¹, Dedy Siska Pramono², Firda Camalia³

¹Alumni S1 STIE Bisnis Indonesia

^{2,3}Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : dedypramono80@yahoo.co.id

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT J.CO Donuts and Coffee. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode penelitian *survey*, dimana penelitian yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 75 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,626 > 1,993$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,676 > 1,993$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,742 > 1,993$ dan nilai $sig. 0,008 < 0,05$. Variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan hal tersebut ditunjukkan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $41,090 > 2,73$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. besarnya korelasi (R) sebesar 0,797 yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja dengan variabel terikatnya yakni produktivitas kerja. Besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,619 yang berarti variabelbebas yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 61,9% kepada produktivitas kerja sedangkan sisanya 38,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT.

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, leadership, and job motivation on employee productivity at PT J.CO Donuts and Coffee. This type of research is quantitative descriptive research with survey research method, which is conducted by taking the entire population of 75 respondents as a sample. The results showed that compensation variables partially affect employee productivity, this was shown in $t_{count} >$

ttable value of 4,626 > 1,993 and sig value. 0.000 < 0.05. Leadership variables partially affect employee productivity, this is indicated by the value of tcount > ttable which is 3,676 > 1,993 and the value of sig. 0.000 < 0.05. The variable of job motivation partially affects employee produktivity, this is indicated by tcount > ttablevalue of 2,742 > 1,993 and sig value. 0.008 < 0.05. The variables of compensation, leadership, and job motivation together or simultaneously to job productivity have a significant effect on the Fcount > Ftable of 41,090 > 2,73 with a significant value of 0.000 < 0.05. correlation (R) of 0,797 means there is a strong correlation or relationship between free variables consisting of compensation, leadership, and job motivation with the bound variables of work productivity. The size of adjusted coeficient of determination (adjusted R²) of 0,619 which means free variables consisting of compensation, leadership, and job motivation can contribute 61,9% influence to job productivity while the remaining 38,1% is explained by other factors not included in this study.

Keywords: *Compensation, Leadership, Job Motivation and Job Productivity.*

PENDAHULUAN.

Dimasa era revolusi industri 4.0, terjadi persaingan bisnis yang menjadi semakin ketat. Karenanya setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi yang beragam dan kreatif yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perkembangan di bidang industri kreatif di Indonesia telah meningkat sangat pesat. Industri kreatif ditanah air sangat beragam, mulai dari pasar barang seni, percetakan, penyiaran (televisidan radio), penerbitan, kerajinan, hingga pada bidang kuliner. Dan salah satu industri kreatif yang sedang marak di tengah-tengah masyarakat ialah industri kuliner. Bisnis kuliner semakin mengalami perkembangan dan kemajuan dalam beberapa tahun terakhir ini. Banyak pebisnis atau investor yang membuka bisnis di bidang kuliner, seperti kafe, restoran, atau bahkan hanya membuka gerai di pinggir jalan. Jenis kuliner yang dijual pun kian beragam, mulai dari makanan atau minuman tradisional, modern, sampai kuliner khas negara lain pun tersedia. Perubahan yang terjadi pada bisnis kuliner ini tidak lain karena berubahnya gaya hidup masyarakat dankonsumen di Indonesia. Banyaknya bisnis kuliner di Indonesia yang berkembang merupakan suatu perwujudan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Keberhasilan PT J.CO Donuts and Coffee kemudian mengiringi pembukaan gerai-gerai J.CO Donuts and Coffee di daerah lainnya. Produktivitas para karyawan PT J.CO Donuts and Coffee yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan

secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab nya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diantaranya disampaikan oleh Sutrisno (2016:6), “Mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”. Oleh karenanya faktor tersebut dapat mempengaruhi kompensasi.

Pekerja sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, untuk itulah manusia bekerja dengan harapan untuk mendapatkan imbalah atau kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan hasil dari kinerja karyawan itu sendiri atau mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai kerja keras karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai yang kompeten dan bermutu. Sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Disamping faktor kompensasi, faktor kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Yukl (2015:3), “Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Robbins (2015:410), “Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”. Dari pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menumbuhkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:110), “Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan. Dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:104), “Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif sehingga ini semua

akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT J.CO Donuts and Coffee masih harus ditingkatkan lagi, dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari. dan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA.

Kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Disamping itu kompensasi juga sebagai penguatan perilaku karyawan yang telah memberi kontribusi positif bagi organisasi. Jadi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Larasati (2018:90), “Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan”. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), hal ini sesuai dengan pendapat *Luthans* yang mengatakan kompensasi, pada akhir daur atau perputaran motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang

pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Drath dan Palus dalam Yukl (2015:3), “Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Priansa (2015:30) berpendapat, “Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi. Menurut Iqbal, dalam Priansa, (2015), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat.

Motivasi Kerja

Dalam menjalankan kesehariannya manusia membutuhkan biaya untuk dapat memenuhi kehidupannya. Kebutuhan hidup manusia tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan, tetapi terdapat keinginan yang lebih atau beberapa keinginan tertentu untuk dicapai. Kebutuhan maupun keinginan tersebut menjadi suatu motivasi agar mendapatkan kegiatan yang menghasilkan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut.

Menurut beberapa para ahli motivasi kerja dijelaskan seperti menurut Hasibuandalam Karyoto (2016), motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:322), “Berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Produktivitas Kerja.

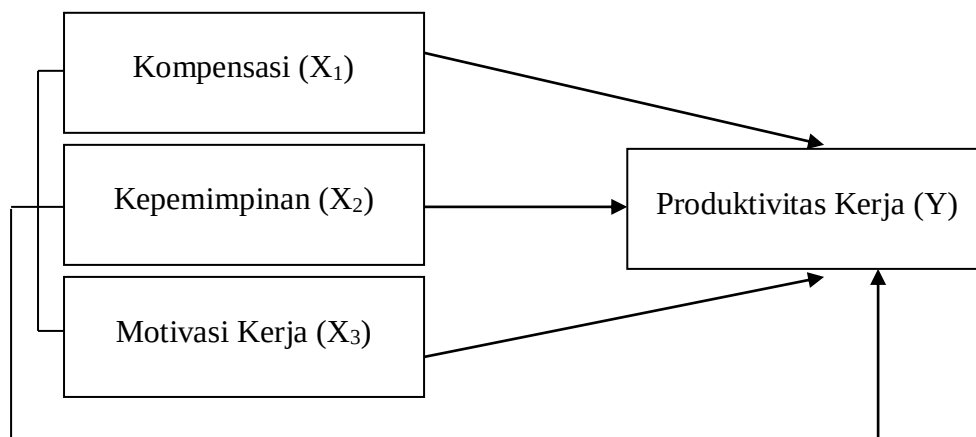
Pada umumnya produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2015:100),

“Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada”. Pendapat tersebut mendefinisikan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Marwansyah (2016), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Definisi lain menurut Arif (2016), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Sedangkan definisi lain menurut Marwansyah (2016), menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya ialah keluaran yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja dan alat kerja dengan waktu yang dibutuhkan dan merupakan perbandingan antara *output* dan *input* yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

KERANGKA PIKIR.

Berikut adalah desain penelitian sesuai kerangka pemikiran:

Gambar 1. Skematika Kerangka Pikir



Sumber: Penulis (2023)

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT J.CO Donuts and Coffee.

Hipotesis 2: terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT J.CO Donuts and Coffee.

Hipotesis 3: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT J.CO Donuts and Coffee.

Hipotesis 4: terdapat pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT J.CO Donuts and Coffee.

METODOLOGI PENELITIAN.

Metode Penelitian.

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atasapa yang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode penelitian yang tepat dan relevan. Menurut Sugiyono (2015:2), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2016:12), “Pengertian penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari

adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”. Data survei pada penelitian ini meliputi jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel.

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan *Head Office* PT J.CO Donut and Coffee yang berjumlah 92 orang berdasarkan bagian *project* dan *design*, bagian *finance* dan *accounting*, bagian *purchasing* dan GA, bagian IT, bagian markom dan bagian *tax*.

Sampel.

Menurut Indrawati (2018:206), “Sampel adalah anggota-anggota populasi yang terpilih untuk dilibatkan dalam penelitian, baik untuk diamati, diberi perlakuan, atau dimintai pendapat tentang yang sedang diteliti”. Peneliti jarang mengambil seluruh anggota populasi untuk diteliti karena biasanya jumlah anggota dalam populasi sangat banyak sehingga apabila mengambil seluruh anggota populasi akan memerlukan dana, waktu, dan energi yang sangat banyak. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2018:164), “Berpendapat bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel harus sesuai dengan ukuran sampel tersebut”. Cara yang dilakukan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN.

Uji Instrumen.

1. Uji Validitas.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang terdiri dari masing-masing 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,2272$) atau dapat dilihat signifikansinya yaitu < 0.05 , sehingga kuesioner yang digunakan

dapat diikutkan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,867	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0.831	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.865	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.859	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga *item-item* pernyataan dari variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini, *output* model summary dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, berikut:

Tabel 2. Uji R dan R²

R	R Square	Adjusted R ²
0,797	0,635	0,619

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sementara itu diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,619 atau 61,9% terhadap variabel *dependent* (produktivitas kerja). Sedangkan sisanya sebesar 0,381 atau 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesa.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t).

Untuk menguji koefisien regresi dilakukan pengujian secara parsial, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain, untuk mengetahui pengaruh tersebut menggunakan caramembandingkan nilai

t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Kompensasi	4,626	1,993	0,000
Kepemimpinan	3,676		0,000
Motivasi Kerja	2,742		0,008

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil Uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1).

Berdasarkan tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,626 > 1,993$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Variabel Kepemimpinan (X_2).

Berdasarkan tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,676 > 1,993$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Variabel Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan tabel di atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,742 > 1,993$) dan nilai sig $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (uji-F).

Uji F yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 4. Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.
Kompensasi Kepemimpinan Motivasi Kerja	41,090	2,73	0,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} ($41,090$) $> F_{tabel}$ ($2,73$) dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan $0,000$, karena nilai signifikan ($0,000$) $<$ taraf

signifikan (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT J.CO Donuts and Coffee dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis uji t, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,626 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian kompensasi mempunyai pengaruh yang paling tinggi (nomor satu) terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan produktivitas kerja karyawan PT J.CO Donuts and Coffee dengan memberikan upah sesuai dengan UMR daerah dimana perusahaan beroperasi.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis uji t, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,676 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian kepemimpinan mempunyai pengaruh nomor dua terhadap produktivitas kerja penulis berpendapat karena kepemimpinannya yang ada pada perusahaan PT J.CO Donuts and Coffee sudah memberikan pengarahan, dan apresiasi pada karyawan agar produktivitas kerja karyawan mencapai tujuan organisasi.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis uji t, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,742 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap produktivitas kerja, hal ini disebabkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena dapat menjadi inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dari segi rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.
4. Kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau

bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT J.CO Donuts and Coffee. Berdasarkan hasil analisis uji F diketahui untuk variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 41,090 dengan F_{tabel} sebesar 2,73 karena nilai F_{hitung} sebesar 41,090 > nilai F_{tabel} sebesar 2,73 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sementara itu nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,619 sehingga variabel *independent* yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,619 atau 61,9% terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,381 atau 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis memberi saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan PT J.CO Donuts and Coffee mempertahankan memberikan kompensasi yang sudah berlaku sekarang yaitu dengan wujud uang atau finansial sesuai dengan UMR daerah dimana perusahaan beroperasi. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan serta dapat meningkatkan kelayakan dan keadilan ini dengan beberapa cara yaitu memberikan penghargaan atau bonus bagi karyawan karena telah bekerja dalam kurun waktu tertentu, sehingga karyawan mendapatkan pencapaian atau hasil kerja yang dapat meningkatkan profit perusahaan.
2. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja oleh karena itu pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawannya, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan, pemimpin juga hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan PT J.CO Donuts and Coffee, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada karyawan dalam segala pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok

maupun individu.

3. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan kepada karyawan dengan cara mempertahankan sikap untuk selalu menghargai prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawan PT J.CO Donuts and Coffee. Karena apresiasi dari perusahaan dapat menjadi inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Selain itu perusahaan juga dapat memperhatikan dari segi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian tidak hanya sebatas kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dapat menggunakan objek lain yang memiliki kemungkinan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Agar hasil yang diperoleh lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA.

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Aprilyani. 2015. *Kinerja dan Profesionalisme guru*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Arief, Mohammad Yusuf dan Afifa, Umi. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Jember.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Basna, Frengky. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319-334.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Budiono dan Erlyna. 2015. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6. No.2.
- Ciptanto, Galih Pramandika. 2016. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Surakarta. *Jurnal MSDM*, Vol. 2, No.1, (44 – 53)
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.

- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Andi. Yogyakarta.
- Komarudin. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng*, Vol. 3 No. 2.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama. Yogyakarta.
- Latief, Abdul. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Keuangan*. Vol. 4. No. 1.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. CV Alfabeta. Bandung.
- Pratama, Aditya Yuda dan Tintin Suhaeni. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol. 3. No.2.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung.
- Priansa, Donni Juni dan Fenny, Damayanti. 2015. *Administrasi dan Operasional Perkantoran*. Alfabeta. Bandung.
- Priyono. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap Pengembangan karier guru smk di kabupaten Boyolali. *Quality Vol. 4, No. 1, 2016: 25-44 p-ISSN: 2355-0333, e-ISSN: 2502-8324*.
- Purwanto, Agus Budi dan Wulandari, Octavia. 2016. Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelangi Demak. *E-Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*, Vol. 02. No. 01. ISSN: 2442- 885X
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen. P dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen. Jilid 1*. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Rohman, Abd. 2018. *Dasar-dasar Manajemen Publik*, Empat Dua, Jawa Timur.
- Satriadi, Dimas. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI Tanjung Pinang. *Jurnal Benefita*, Vol. 2. No. 1. 34-36.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Bandung.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi 7. Indeks. Jakarta