

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang

Dendi Depiansah^a, Dina Melita^b, dst.

^a Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : ddepiansah@gmail.com

^b Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : penulis2@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan metode sampling jenuh. Adapun variabel yang diteliti adalah produktivitas sebagai variabel terikat sedangkan motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas. Teknik analisa yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS SEM) menggunakan aplikasi Smart Pls. dengan respon sebanyak 150 responden

Temuan – Dari hasil yang didata bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang pengaruh signifikan variabel tersebut dapat dilihat dari hasil Cross Loading bahwa nilai factor Loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya memiliki discriminant validity yang paling baik. dan juga dari hasil uji reabel menyatakan untuk semua variabel peneliti adalah 0,9 dapat dikatakan reabel karena semua instrumen kuesioner dinyatakan reabel. Serta dari hasil Cr dan Ave menyatakan nilai semua instrumen diatas 0,7 untuk nilai CR dan diatas 0,5 untuk AVE maka sudah dapat dinyatakan bahwa pengukuran yang fit dan untuk nilai R² menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki nilai R² sebesar 1.000 atau sama dengan 100% menyatakan bahwa untuk variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas dinyatakan berpengaruh atau reabel

Keterbatasan penelitian – keterbatasan dalam penelitian ini yaitu : 1) penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas. Sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel- variabel seperti kepuasan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dan lain-lain

Originality/value – penelitian ini hanya memiliki produktivitas sebagai variabel terikat sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya

Keywords : pengaruh , motivasi kerja, Kompensasi, dst.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah Sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu disebabkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lainnya oleh sebab itu untuk mengelola berbagai sumber daya lainnya, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan

kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Legawati (2014) mengatakan bahwa sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara angkutan barang dan penumpang (BUMN) yang kuat dalam memperluas pasar industri perkeretaapian domestik dan internasional. Tujuan PT "Kereta Api (Persero) untuk menjaga peran dan kinerja budaya dan profesionalisme perusahaan, misalnya dengan meningkatkan manajemen dan kontrol adalah untuk menciptakan manajemen organisasi yang baik. Salah satu peningkatan staf.

Peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan karena mengingat dua tahun terakhir Indonesia dilanda bencana mendunia yaitu *covid-19*. Semua pekerja dan karyawan membatasi ruang lingkup kerja baik dari berbagai hal untuk mengurangi penularan *covid-19*. Disini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan setelah diberlakukannya bekerja seperti biasa apakah masih sama seperti sebelum *covid* dan sesudah *covid*.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Program motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas ini bertujuan untuk memberikan semangat kerja terhadap para karyawan agar tidak merasa jenuh dalam bekerja serta stres kerja dalam melakukan aktivitas dalam bekerja karena karyawan merupakan aset berharga dalam melakukan mendapatkan hasil output dari sebuah pekerjaan yang efektif dan efisien

Teori pertama

Menurut Edi Sutrisno (2019) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2019) Menyatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator – indikator sebagai berikut

1. Kemampuan

Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimilikinya dalam bekerja. Ini memberi kekuatan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk mencapai hasil yang dicapai. Hasilnya adalah satu, yang dapat dirasakan oleh mereka yang bekerja dan oleh mereka yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, upaya pemanfaatan produktivitas kerja untuk setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan

3. Semangat kerja

Upaya untuk meningkatkan kontribusi kerja agar lebih baik dari pada kemarin. Indikator ini terlihat pada etos kerja dan hasil yang dicapai sehari lebih lambat dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat ditangani dengan melihat tantangan dan harapan apa yang dipenuhi. Karena semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri itu pasti siap. Demikian pula, harapan akan kinerja yang lebih baik mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja, yang dapat menunjukkan kualitas pekerjaan seorang karyawan. Oleh karena itu tujuan peningkatan kualitas adalah untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Masukan dan keluaran adalah aspek produktivitas yang berdampak nyata pada pekerja.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan sarana yang digunakan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang secara signifikan mempengaruhi pekerja.

Teori kedua

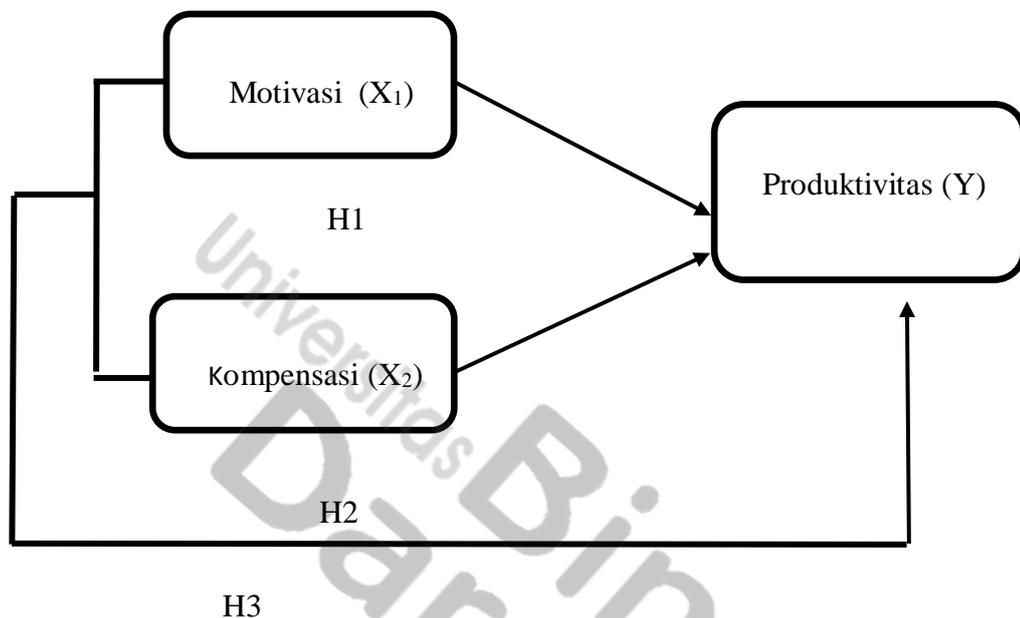
Menurut (Sadat et al., 2020) motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Menurut Sartono Sinambela (2019) mengatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja

1. Prestasi yang diraih
2. Pengakuan orang lain
3. Tanggung jawab
4. Peluang untuk maju
5. Kemampuan kerja itu sendiri
6. Kemungkinan pengembangan karier

Menurut (Rona Gah & Syam, 2022). Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan menurut Hasibuan (2020) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan atas balas jasa dan kontribusi.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang diberikan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan kepada karyawan tertentu

Kerangka konseptual (optional)



Hipotesis penelitian (optional)

Menurut sugiyono (2017) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana dari rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan/pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru baru berdasarkan jawaban yang relevan, belum berdasarkan fakta- fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H₁ : Motivasi (X₁) diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang.

H₂ : Kompensasi (X₂) diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang

H₃ : Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama- sama diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang ilmiah, tetapi peneliti melakukan penelitian dalam mengumpulkan data, misalnya dengan menyebar questioner, tes, wawancara terstruktur.

Desain dan sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai “kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi merupakan keseluruhan jumlah objek/subjek yang dimiliki, populasi dalam penelitian ini karyawan/staff pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang sebanyak 150 orang karyawan

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh semua populasi dalam penelitian kali ini akan dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah sebanyak 150 orang karyawan.

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung di tujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa catatan harian atau dokumen lainnya. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan teknik pengumpulan data yaitu, kuesioner atau angket dan dokumentasi.

Instrumen dan teknik analisis

Metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM adalah pengembangan dari analisis jalur (*path analysis*), sehingga analisis jalur merupakan dasar dari analisis SEM. *Software* SEM yang digunakan pada saat ini diantaranya AMOS, LISREL, TETRAD, PLS dan GCSA. Pemilihan *software* SEM harus ditentukan sebelum digunakan. Hal ini penting karena setiap *software* SEM memiliki persyaratan yang harus sesuai dengan model SEM. Pertimbangan dalam pemilihan *software* adalah jenis SEM yang dianalisis.

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial.

Dikemukakan oleh Ghazali (2018) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi serta mempunyai implikasi yang optimal dalam ketepatan prediksi. Asumsi di dalam PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural yaitu (1) hubungan antar variabel laten dalam *inner model* adalah linier dan aditif, (2) model struktural bersifat rekursif. PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksikan ada tidaknya hubungan antar variabel laten yang dukungan teorinya masih tentatif ataupun pengukuran setiap variabel laten masih baru sehingga menekankan data

Dari pada teori Ghozali,(2018). Selain itu, model penelitian ini mengindikasikan lebih dari satu variabel dependen oleh karenanya akan lebih cocok menggunakan SEM dengan PLS dibanding dengan SEM yang berbasis kovarian.

Asumsi tentang distribusi juga merupakan syarat penting dalam SEM. Data dalam pemodelan harus memenuhi distribusi multinormal, apabila syarat ini tidak terpenuhi maka estimasi akan dialihkan pada pendekatan *resampling* atau *bootstrapping*. Sedangkan pada PLS, asumsi distribusi multinormal tidak diperlukan karena estimasi langsung menggunakan teknik *bootstrapping*.

Kelebihan lain PLS adalah kemampuannya memetakan seluruh jalur ke banyak variabel dependen dalam satu model penelitian yang sama dan menganalisis semua jalur dalam model struktural secara simultan. Data di dalam PLS juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar yaitu bisa berkisar antara 30 – 50, namun PLS juga cocok untuk mengestimasi bahkan sampai lebih dari 200 sampel. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

SEM dirancang dengan syarat adanya dukungan teori yang kuat, sedangkan pada pemodelan PLS bisa berbasis (1) teori, (2) hasil-hasil penelitian empiris, (3) analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain, (4) hal- halnormatif, misalnya peraturan pemerintah, undang-undang dan sebagiannya, (5) hubungan rasional lainnya. Sehingga landasan teori pada PLS bisa bersifat kuat, lemah, bahkan eksploratif. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk.

dengan indikator refleksif dan formatif sehingga indikator bisa berbasis teori atau mengadaptasi indikator yang pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena hubungan indikator dengan variabelnya adalah refleksif saja sehingga akan menjadi *unidentified* model.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat empat variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau *manifest* (Ghozali, 2018:46) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Menurut Naftali (2019) Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

- a. Analisa *outer model*
- b. Analisa *inner model*
- c. Pengujian Hipotesis.

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent validity*
- b. *Discriminant validity*
- c. *Unidimensionality*

Sedangkan analisa *inner model* atau analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

Koefisien determinasi (R^2)

- a. *Predictive Relevance*
- b. *Goodness of Fit Index (GoF) atau Model Fit*

Untuk pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai *P-Value* dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik > t-tabel.

1. Analisa *Outer model*

Analisa *Outer model* ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Menurut Fornell dan Larcker, 1981 dalam Naftali, (2019), Uji yang dilakukan pada *outer model* :

1) *Convergent Validity*.

a) *Outer loadings*

- Kriteria *outer loading* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk
- Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya
- Nilai loading yang diharapkan > 0.7
- Hapus indikator apabila nilai *outer loading* < 0.4
- Apabila *outer loading* di antara 0.4 – 0.7, coba hapus indikator dan amati pengaruhnya
- terhadap kenaikan AVE dan Composite

Reliability, apabila setelah dihapus meningkatkan AVE > 0.5 maka biarkan dihapus, kalau tidak batalkan

b) *Average variance extracted (AVE)*

- Kriteria yang diharapkan $AVE > 0.5$

2) *Discriminant Validity*.

a) Kriteria Fornell-Larcker

- Akar AVE > korelasi variabel laten lainnya

b) Cross loading

- Untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain

c) Kriteria *heterotrait-monotrait (HTMT)*

- Mampu mendeteksi validitas diskriminan yang tidak bisa dideteksi dengan kriteria Fornell-Larcker dan *Cross Loading*
- Nilai yang diharapkan $HTMT < 0.9$

3) *Unidimensionality*.

a) *Cronbach Alpha*

- Nilai yang diharapkan *Cronbach Alpha* > 0.7

b) *Composite Reliability*

- Nilai yang diharapkan kriteria *Composite Reliability* > 0.7.

2. Analisa *Inner model*

Reliability, apabila setelah dihapus meningkatkan $AVE > 0.5$ maka biarkan dihapus, kalau tidak batalkan

a) *Average variance extracted (AVE)*

- Kriteria yang diharapkan $AVE > 0.5$

2) *Discriminant Validity*.

a) Kriteria Fornell-Larcker

- Akar AVE > korelasi variabel laten lainnya

b) Cross loading

- Untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain

c) Kriteria *heterotrait-monotrait (HTMT)*

- Mampu mendeteksi validitas diskriminan yang tidak bisa dideteksi dengan kriteria Fornell-Larcker dan *Cross Loading*
- Nilai yang diharapkan HTMT < 0.9

3) *Unidimensionality*.

a) *Cronbach Alpha*

- Nilai yang diharapkan *Cronbach Alpha* > 0.7

b) *Composite Reliability*

- Nilai yang diharapkan kriteria *Composite Reliability* > 0.7.

3. Analisa *Inner model*

Menurut Naftali (2019). Analisis *inner model* atau sering disebut analisis model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat (*robust*) dan akurat, Analisis *Inner model* terdiri dari :

1) *Inner VIF Value*

- Pengujian apakah *inner model* memiliki masalah kolinearitas
- Kriteria yang diharapkan VIF < 5

1. *Inner VIF Value*

- Pengujian apakah *inner model* memiliki masalah kolinearitas
- Kriteria yang diharapkan VIF < 5

3). Akurasi Prediksi dengan Kriteria *R Square*

- *R Square* < 0.3 *none or very weak* (sangat lemah)
- $0.3 < R Square < 0.5$ *weak* (lemah)
- $0.5 < R Square < 0.7$ *moderate* (sedang)
- *R Square* > 0,7 *strong* (kuat)

2) *F Square*

a) Kriteria

- 0.02 -> kecil
- 0.02 – 0.15 menengah
- 0.15 – 0.35 besar

b) Kriteria yang diharapkan *F Square* > 0.15

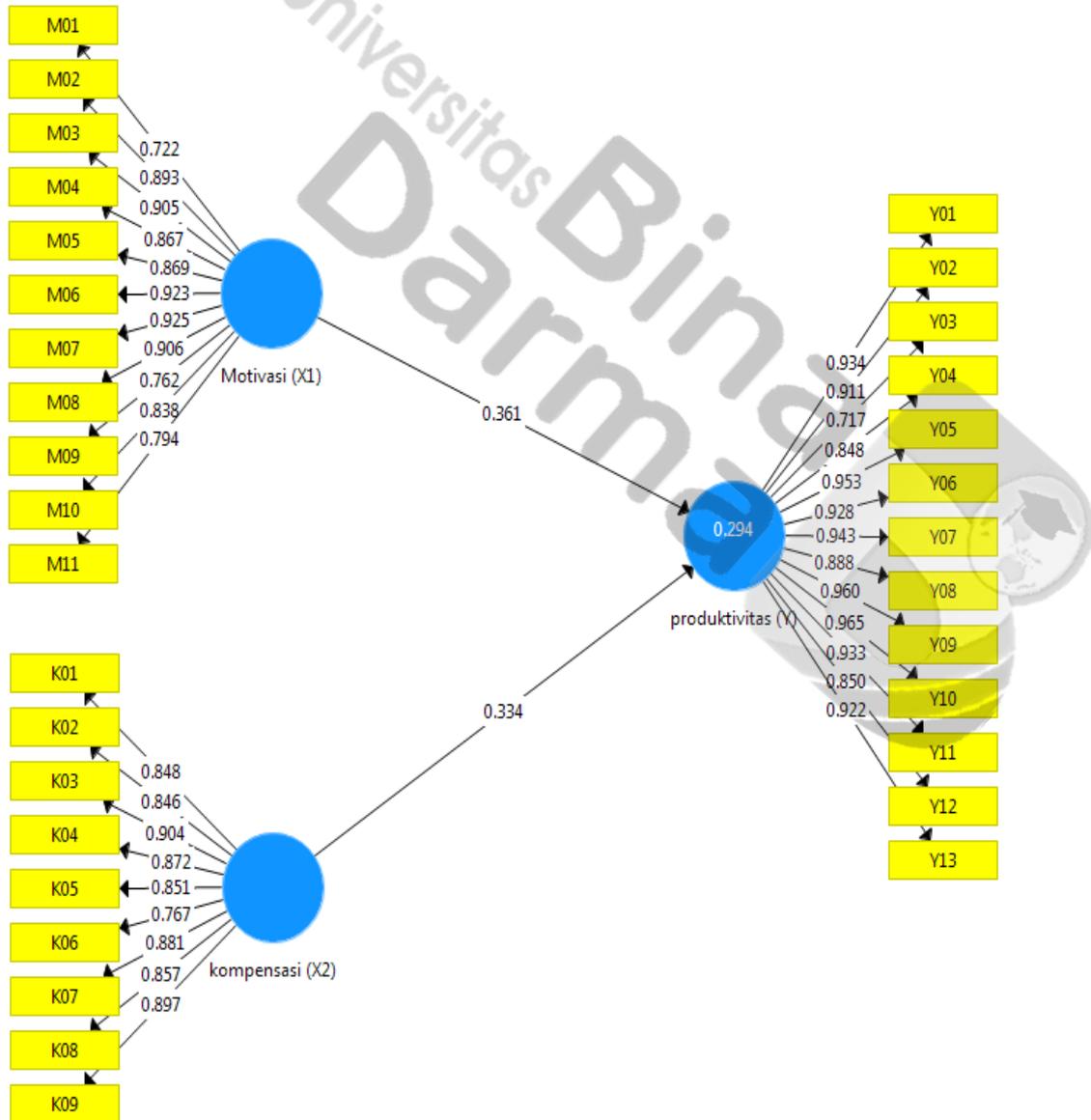
c) Di atas 0.02 masih dapat diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang

Hasil

Tabel 1: Hasil penelitian (ukuran huruf 10)



Sumber : smart pls tahun.2023

Tabel 4. 2
Outer Loadings Pls Algorithm 1

	Motivasi (X1)	kompensasi (X2)	produktivitas (Y)
K01		0,848	
K02		0,846	
K03		0,904	
K04		0,872	
K05		0,851	
K06		0,767	
K07		0,881	
K08		0,857	
K09		0,897	
M01	0,722		
M02	0,893		
M03	0,905		
M04	0,867		
M05	0,869		
M06	0,923		
M07	0,925		
M08	0,906		
M09	0,762		
M10	0,838		
M11	0,794		
Y01			0,934
Y02			0,911
Y03			0,717
Y04			0,848
Y05			0,953
Y06			0,928
Y07			0,943
Y08			0,888
Y09			0,960
Y10			0,965
Y11			0,933
Y12			0,850
Y13			0,922

Tabel 4.3
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Motivasi (X1)	kompensasi (X2)	produktivitas (Y)
K01	0,191	0,848	0,413
K02	0,106	0,846	0,269
K03	0,200	0,904	0,342
K04	0,189	0,872	0,380
K05	0,202	0,851	0,375
K06	0,175	0,767	0,289
K07	0,224	0,881	0,365
K08	0,199	0,857	0,342
K09	0,139	0,897	0,361
M01	0,722	0,227	0,325
M02	0,893	0,183	0,364
M03	0,905	0,222	0,383
M04	0,867	0,160	0,376
M05	0,869	0,157	0,389
M06	0,923	0,205	0,391
M07	0,925	0,201	0,391
M08	0,906	0,196	0,379
M09	0,762	0,250	0,309
M10	0,838	0,122	0,359
M11	0,794	0,104	0,396
Y01	0,405	0,373	0,934
Y02	0,410	0,403	0,911
Y03	0,205	0,296	0,717
Y04	0,338	0,410	0,848
Y05	0,430	0,394	0,953
Y06	0,404	0,345	0,928
Y07	0,398	0,374	0,943
Y08	0,402	0,333	0,888
Y09	0,433	0,380	0,960
Y10	0,418	0,381	0,965
Y11	0,442	0,334	0,933
Y12	0,367	0,428	0,850
Y13	0,393	0,379	0,922

Tabel 4. 4
Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Nilai Cronbach Alpha
Sangat Reliabel	> 0.900
Reliabel	0.700 – 0.900
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400
Tidak Reliabel	< 0.200

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0,963	0,965	0,968	0,735
kompensasi (X2)	0,955	0,960	0,962	0,738
produktivitas (Y)	0,981	0,984	0,983	0,822

Tabel 4. 6
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> produktivitas (Y)	0,361	0,360	0,064	5,639	0,000
kompensasi (X2) -> produktivitas (Y)	0,334	0,340	0,074	4,539	0,000

Sumber : Data Olahan SmartPLS

Tabel 4. 8
Nilai R-Square (R²)

	R-Square
produktivitas (Y)	1,000

Sumber : Data Olahan SmartPLS

Pembahasan

Berdasarkan *output koefisien jalur* pada gambar di atas *indikator* yang mempunyai *koefisien loading factor* di bawah 0,7 didrop dari diagram penelitian selanjutnya. Sehingga pada diagram M011, K09 dan Y13, seperti yang terlihat pada tabel *Outer Loadings* dibawah ini

Pada tabel diatas *indicator* yang memiliki nilai *koefisien loading factor* yaitu 0,7 dihapus dari *indicator* penelitian, sehingga *indicator* yang didrop dari diagram penelitian selanjutnya, terlihat seperti pada gambar dibawah ini

Pada tabel diatas kesemua *indicator* memiliki nilai *koefisien loading factor* di diatas 0,7 sehingga *indicator* siap digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya atau dapat dikatakan data ini valid.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap *indikator* dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *cronbach's alpha* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian ini adalah 0,9 atau bisa dikatakan sangat reliabel sehingga semua *instrumen (kuesioner)* pada penelitian ini dinyatakan "reliabel" dan teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Kriteria *Validitas* dan *Reliabilitas* juga dapat dilihat dari *Composite reliability* dan *Average Variance Extracted* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki *Reliabilitas* yang tinggi jika nilai CR diatas 0,70 dan *AVE* berada diatas 0,50.

Berdasarkan dari hasil *output* pengujian CR pada tabel di atas diketahui bahwa nilai CR diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai *AVE* semua telah menunjukkan hasil diatas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwasemua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel Produktivitas sebagai variabel (Y) sebesar 1.000, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa Produktivitas sebesar 100%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di PT.Kereta Api (Persero) Divre III Palembang. dengan subyek penelitiannya adalah seluruh Pegawai divisi Sumber Daya manusia (SDM) PT.Kereta Api (Persero) Divre III Palembang , bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang. Dari tujuan tersebut, dirumuskan tujuh hipotesis, selanjutnya Hipotesis diuji menggunakan SEM dengan menggunakan smart-PLS, dan hasil uji Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kereta Api (Persero) Divre III Palembang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel seperti kinerja karyawan, stres kerja dan lingkungan kerja dan budaya kerja dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya mampu melakukan penelitian secara langsung baik sesi wawancara kepada karyawan maupun pimpinan sehingga menambah revisi sebagai teknik pengumpul data bisa ditambahkan wawancara.

REFERENSI

- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., & ... (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management* ..., 3(August), 2696–2704. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1019%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1019/680>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature*. 3(October), 3476–3482.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, A. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Pengaruh Masa Kerja*, 49–64.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Permatasari, K., Studi, P., Syariah, E., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Negeri, U. I., & Bengkulu, F. S. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada ptpn vii selama*.
- Permatasari, K., Studi, P., Syariah, E., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Negeri, U. I., & Bengkulu, F.

- S. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada ptpn vii selama*.
- Rona Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Siswanto, dan Suyanto. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitati Korelasional. BOSSSCRIPT, Klaten, Klaten Selatan
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cet. Ke 19. Cv. Alfabeta, Bandung.
- .Sugiyono ,2018. Metode Penelitian dan pengembangan. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke empat. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru, Yogyakarta
- SUTRISNO, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. JAKARTA: PRENAMEDIA GROUP.
- Priyatno, Duwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Cv. Andi Ofset, Yogyakarta
- Priyatno, Duwi_2015. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Cv. Andi Ofset, Yogyakarta
- Vidya, O. :, Septiana, A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 1(1), 1–17.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Wahjono, s. i., marina, a., wardhana, a., & darmawan, a. (2019). pengantar manajemen. depok: pt.raja grafindo persada.

Wibowo, 2019. Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Rajagrafindo persada, Jakarta.





JMBS
JURNAL MANAJEMEN &
BISNIS SRIWIJAYA

JURNAL MANAJEMEN & BISNIS SRIWIJAYA
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

p-ISSN: 1412-4521 e-ISSN: 2685-0885



Published by:
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

[HOME](#)
[ABOUT](#)
[USER HOME](#)
[SEARCH](#)
[CURRENT](#)
[ARCHIVES](#)
[ANNOUNCEMENTS](#)

JOURNAL MENU

[Online Submission](#)

[Focus and Scope](#)

[Editorial Board](#)

[Reviewer Board](#)

[Author Guidelines](#)

[Publication Ethics](#)

[Copyright Notice](#)

INDEXING AND REPUTATION



JOURNAL TEMPLATE

ARTICLE TEMPLATE



REGISTRATION FORM



JMBS VISITORS

[Click for detail](#)

OnLine 2 

[Home](#) > [User](#) > [Author](#) > **Active Submissions**

Active Submissions

[ACTIVE](#) [ARCHIVE](#)

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
20602	02-21	ART	depiansah	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP..	Awaiting assignment

Start a New Submission

[CLICK HERE](#) to go to step one of the five-step submission process.

Refbacks

[ALL](#) [NEW](#) [PUBLISHED](#) [IGNORED](#)

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
---------------	------	-----	---------	-------	--------	--------

There are currently no refbacks.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)
 Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32
 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
 Indralaya, Sumatera Selatan, Indonesia
 Email: jmbs@unsri.ac.id, Tel/Fax : (0711) 580230

p-ISSN: 1412-4521, e-ISSN 2685-0885



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).



00249063

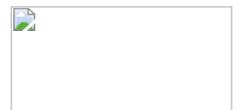
[View My Stats](#)

USER

You are logged in as...
dendidepiansah

- [▶ My Journals](#)
- [▶ My Profile](#)
- [▶ Log Out](#)

SUBMIT PAPER



RECOMMENDED TOOLS



NOTIFICATIONS

- [▶ View](#)
- [▶ Manage](#)

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All

Browse

- [▶ By Issue](#)
- [▶ By Author](#)
- [▶ By Title](#)
- [▶ Other Journals](#)