

## DAMPAK PENILAIAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT VISI INOVASI ULTIMA JAKARTA SELATAN

Novitasari<sup>1</sup>, Fathan Arif, S.E., M.M.<sup>2</sup>

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [novitasari110700@gmail.com](mailto:novitasari110700@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *The purpose of this research is to determine the effect of work assessment and work compensation on employee work productivity partially and simultaneously at PT Visi Inovasi Ultima South Jakarta.*

**Methods.** *This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 63 employees, sampling can use saturated samples so that the sample is 63 employees. Data analysis using Validity test analysis, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test.*

**Results.** *Based on the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the calculated F value is 323.212 while the F table (0.05) for n = 62 is 2.76. So the calculated  $F >$  from the F table (0.05) or  $323.212 > 2.76$ , with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , it can be said that Job Assessment (X1), Work Compensation (X2) and together have an effect on Employee Work Productivity (Y).*

**Implications.** *Leaders can pay attention to employee work and train employees to be able to complete their work well, because this can affect employee work productivity and can pay more attention to the salaries received by employees.*

**Keywords:** *Job Assessment, Job Compensation, Work Productivity*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.

**Metode.** Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi sebanyak 63 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh sehingga sampel sebanyak 63 karyawan. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**Hasil.** Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yaitu uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 323,212 sedangkan F tabel (0,05) untuk n = 62 sebesar 2,76. Jadi F hitung > dari F tabel (0,05) atau  $323,212 > 2,76$ , dengan taraf signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa Penilaian Jabatan (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Implikasi.** Para pemimpin dapat memperhatikan pekerjaan karyawan dan melatih karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta dapat lebih memperhatikan gaji yang diterima oleh karyawan.

**Kata Kunci :** Penilaian Kerja, Kompensasi Kerja, Produktivitas Kerja

## 1. Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis, perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain biasanya didukung oleh faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kualitas paling tinggi, agar perusahaan bisa bersaing, maka akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangat penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas perlunya peran agar optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Persaingan semakin tinggi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki suatu perusahaan maka, akan memiliki daya saing yang tinggi pula, jadi dalam menguasai kualitas Perusahaan sangat penting dalam mendorong untuk memajukan suatu Perusahaan dan memiliki inofasi untuk berkopetensi melalui Penilaian Kerja dan pelayanan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan (*VIU*) masalah yang berhubungan dengan *KPI (Key Performance Indicators)*, gaji, dan produktivitas sering terjadi di berbagai perusahaan. Ketidak seimbangan antara *KPI* dan Gaji Ketika *KPI* yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, karyawan mungkin merasa tertekan dan sulit mencapainya. Jika *KPI* ini langsung terkait dengan gaji hal ini bisa menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai atau tidak termotivasi karena merasa target tidak mungkin tercapai, meskipun mereka bekerja keras. Dari tiga elemen: *KPI*, gaji, produktivitas saling terikat dalam sebuah perusahaan.

Hubungan gaji dengan produktivitas gaji yang rendah sering kali dihubungkan dengan rendahnya penilaian kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa gaji mereka tidak sesuai dengan tanggung jawab atau upaya yang diberikan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja dengan efisiensi tinggi. Ini bisa menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan di dalam perusahaan. Jika produktivitas meningkat tetapi tidak diikuti dengan kenaikan gaji atau insentif, karyawan bisa merasa tidak dihargai. Hal ini bisa mengakibatkan penurunan motivasi, bahkan potensi turnover yang lebih tinggi, di mana karyawan mulai mencari peluang di tempat lain yang lebih menghargai kontribusi mereka.

Mencapai keseimbangan antara ketiga elemen ini sangat penting. *KPI* harus menjadi alat untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja, bukan sekedar alat ukur yang menciptakan tekanan. Gaji harus menjadi penghargaan yang adil atas kontribusi karyawan, dan produktivitas harus menjadi hasil dari motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Suaedah (2020:177) Menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu.

Menurut Gheofani Oky Rahmansyah (2023:222) menyatakan bahwa Produktivitas perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang di ukur dari tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pada produktivitas karyawan secara terus-menerus. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga organisasi seperti perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia tersebut, memiliki harapan kepada para karyawannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi di mana setiap perusahaan dapat tumbuh dan berkembang didukung oleh kualitasnya kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Karyawan yang memiliki penilaian kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga sangat mempengaruhi penurunnya produktivitas karyawan, Jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Penilaian Kerja

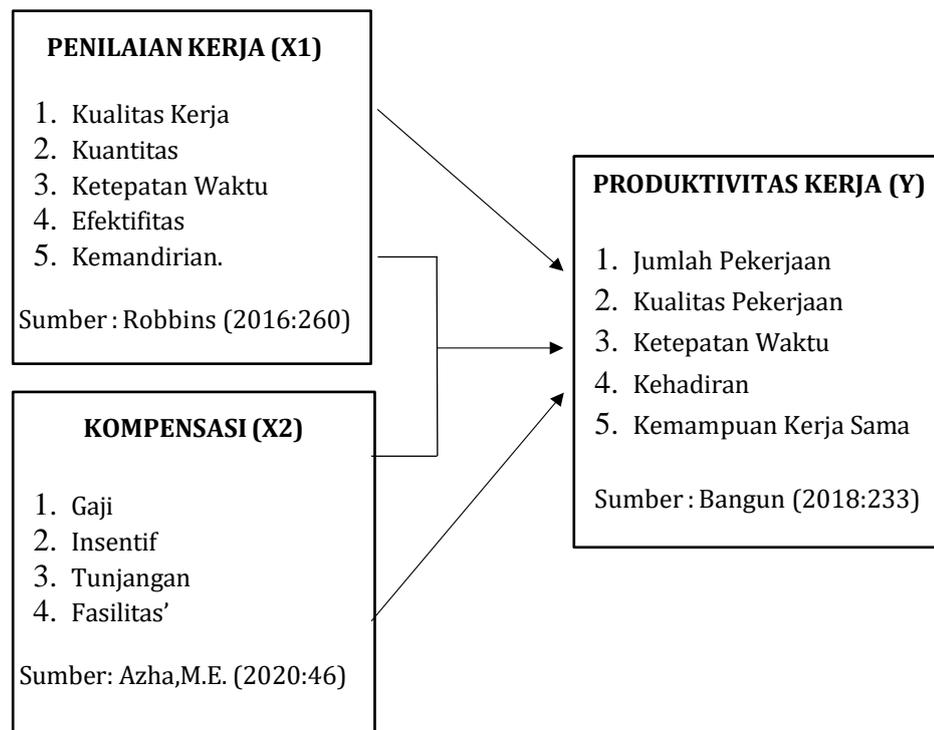
Menurut Fauzi (2020:25) Menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan.” Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian pelaksanaan tugas pegawai yang sistematis dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu

### Kompensasi Kerja

Menurut Suaedah (2020:177) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa kompensasi yaitu segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras mereka. Berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, kompensasi yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai efektivitas organisasi serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

### Produktivitas Kerja

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:88) menyatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat ahli tersebut mengenai pengertian produktivitas kerja, maka dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H01 :  $\rho_1 = 0$  : Diduga penilaian kerja secara parsial tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.
- Ha1 :  $\rho_1 \neq 0$  : Diduga penilaian kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.
- H02 :  $\rho_2 = 0$  : Diduga kompensasi secara parsial tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.
- Ha2 :  $\rho_2 = 0$  : Diduga kompensasi secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.
- H03 :  $\rho_3 = 0$  : Diduga penilaian kerja dan kompensasi secara simultan tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan.
- Ha3 :  $\rho_3 = 0$  : Diduga penilaian kerja dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif Menurut Sugiyono (2020:16) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Sesuai dengan judul penelitian yaitu dampak penilaian kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Visi Inovasi Ultima, maka populasi ini adalah karyawan PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 63 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan yang berjumlah 63 orang karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis,

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja				
1	Item Kuesioner 1	0.757	0,248	Valid
2	Item Kuesioner 2	0.804	0,248	Valid
3	Item Kuesioner 3	0.848	0,248	Valid
4	Item Kuesioner 4	0.868	0,248	Valid
5	Item Kuesioner 5	0.826	0,248	Valid
6	Item Kuesioner 6	0,764	0,248	Valid
7	Item Kuesioner 7	0.737	0,248	Valid
8	Item Kuesioner 8	0.827	0,248	Valid
9	Item Kuesioner 9	0.866	0,248	Valid
10	Item Kuesioner 10	0.806	0,248	Valid
11	Item Kuesioner 11	0.764	0,248	Valid
12	Item Kuesioner 12	0.737	0,248	Valid

13	Item Kuesioner 13	0.827	0,248	Valid
14	Item Kuesioner 14	0.866	0,248	Valid
15	Item Kuesioner 15	0.806	0,248	Valid
Kompensasi Kerja				
1	Item Kuesioner 1	0.753	0,248	Valid
2	Item Kuesioner 2	0.838	0,248	Valid
3	Item Kuesioner 3	0.827	0,248	Valid
4	Item Kuesioner 4	0.753	0,248	Valid
5	Item Kuesioner 5	0.703	0,248	Valid
6	Item Kuesioner 6	0.870	0,248	Valid
7	Item Kuesioner 7	0.672	0,248	Valid
8	Item Kuesioner 8	0.868	0,248	Valid
9	Item Kuesioner 9	0.655	0,248	Valid
10	Item Kuesioner 10	0.789	0,248	Valid
11	Item Kuesioner 11	0.870	0,248	Valid
12	Item Kuesioner 12	0.672	0,248	Valid
13	Item Kuesioner 13	0.868	0,248	Valid
14	Item Kuesioner 14	0.655	0,248	Valid
15	Item Kuesioner 15	0.789	0,248	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan				
1	Item Kuesioner 1	0.804	0,248	Valid
2	Item Kuesioner 2	0.827	0,248	Valid
3	Item Kuesioner 3	0.743	0,248	Valid
4	Item Kuesioner 4	0.798	0,248	Valid
5	Item Kuesioner 5	0.735	0,248	Valid
6	Item Kuesioner 6	0.916	0,248	Valid
7	Item Kuesioner 7	0.848	0,248	Valid
8	Item Kuesioner 8	0.877	0,248	Valid
9	Item Kuesioner 9	0.925	0,248	Valid
10	Item Kuesioner 10	0.894	0,248	Valid
11	Item Kuesioner 11	0.916	0,248	Valid
12	Item Kuesioner 12	0.848	0,248	Valid
13	Item Kuesioner 13	0.877	0,248	Valid
14	Item Kuesioner 14	0.925	0,248	Valid
15	Item Kuesioner 15	0.894	0,248	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2024

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 61 yaitu 0.248.

### Uji Reliabilitas

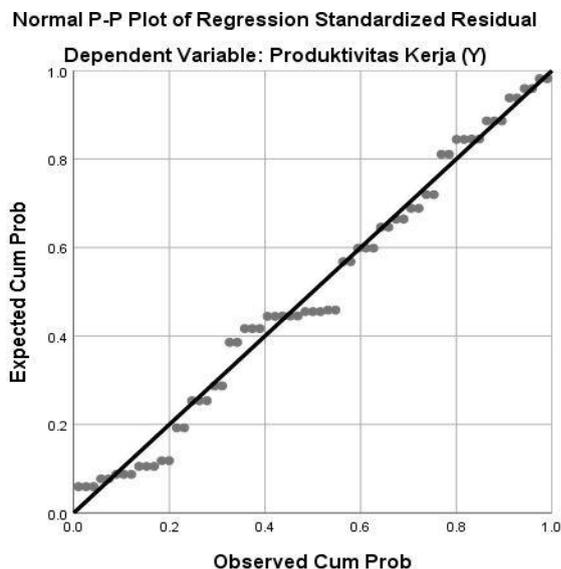
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keputusan
1	Penilaian Kerja (X1)	0,771	> 0,60	Reliabel
2	Kompensasi Kerja (X2)	0,740		Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,830		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2024

Berdasarkan data tabel 2. diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

## Uji Normalitas



**Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

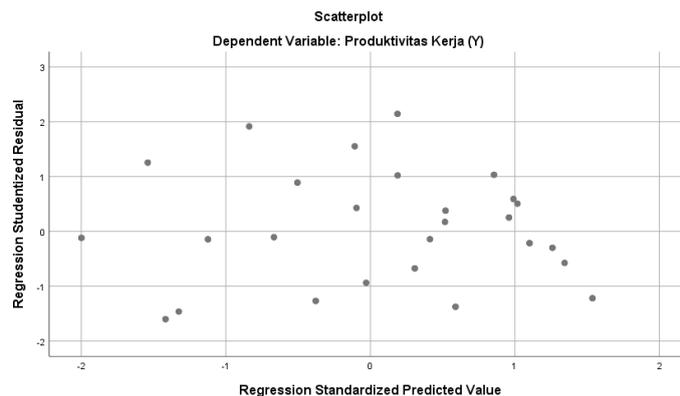
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.742	2.417		.721	.474		
Penilaian Kerja (X1)	.518	.050	.520	10.339	.000	.559	1.790
Kompensasi Kerja (X2)	.578	.055	.528	10.497	.000	.559	1.790

Berdasarkan tabel 3. coefficients nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3. di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 3.**  
**Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024)

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.931	2.66242	1.967

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X2), Penilaian Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel 4. di atas mengenai pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,959 masuk dalam interval 1,55 - 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Regresi

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.742	2.417		.721	.474
	Penilaian Kerja (X1)	.518	.050	.520	10.339	.000
	Kompensasi Kerja (X2)	.578	.055	.528	10.497	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 5. di atas telah diperoleh dari analisis regresi linier berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi  $Y = 10.742 + 0.518 X1 + 0.578 X2$  Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai Konstanta  $a = 10.742$  dapat diartikan bahwa jika Penilaian Kerja dan Kompensasi Kerja bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan bernilai positif sebesar 10.742.
- Koefisien regresi Penilaian Kerja  $b_1 = 0.518$  dapat diartikan bahwa jika nilai Penilaian Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.518.
- Koefisien regresi Kompensasi Kerja  $b_2 = 0.578$  dapat diartikan bahwa jika Kompensasi Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.578.

## Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 6. Koefisien Korelasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.912	4.63949

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X2), Penilaian Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel 6. tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Penilaian Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) sebesar 0,957, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Penilaian Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**  
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.912	4.63949

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X2), Penilaian Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel 7. Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.915, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.5% variabel Penilaian Kerja (X1), variabel Kompensasi Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 8.5% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t

**Tabel 8. Uji t Penilaian Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.742	2.417		.721	.474
Penilaian Kerja (X1)	.518	.050	.520	10.339	.000
Kompensasi Kerja (X2)	.578	.055	.528	10.497	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Dari tabel 8. diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Penilaian Kerja (X1) dengan thitung sebesar 10.339 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10.339 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## Uji F hitung

**Tabel 9. Uji F hitung**  
ANOVA<sup>a</sup>

Sum of Model	Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	13914.220	2	6957.110	323.212	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1291.494	60	21.525		
	Total	15205.714	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X2), Penilaian Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9. di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 323.212 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 60$  sebesar 2.76. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $323.212 > 2.76$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Penilaian Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Penilaian Kerja dan Kompensasi Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
- Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Visi Inovasi Ultima Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Penilaian Kerja (X1) sebesar 0,871, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Penilaian Kerja (X1) secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.759, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75.9% variabel Penilaian Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 24.1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh Penilaian Kerja (X1) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 10.339 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $10.339 > 2.000$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kompensasi Kerja (X2) sebesar 0,874, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.764, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.4% variabel Kompensasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh Kompensasi Kerja (X2) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 10.497 dan signifikansi

sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $10.497 > 2.000$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

- c. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Penilaian Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,957, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Penilaian Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.915, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91.5% variabel Penilaian Kerja ( $X_1$ ), variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) dan sisanya sebesar 8.5% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 323.212 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 62$  sebesar 2.76. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $323.212 > 2.76$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Penilaian Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta. Pengembangan bank Sampah Syariah ikhtiar Pemberdayaan memajukan ekonomi kreatif (Studi bank Sampah Cangkir hijau) salam:2017:12 Bandung.
- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Model Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana Penadamedia Group.
- Fadhli & Khusnia (2021) Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhammad Gadung dan suwanto (2021) jurnal arastima mahasiswa management Vol.1 No.1 P ISSN:2775-9695 E-ISSN:2775-9687 <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019> Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutra-Kota Tangerang
- Pertiwi Agustina (2021). Jurnal Ekonomi. Vol.1 No.1 IISN: 29-25 <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/issue/view/654> Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Emka Putra Pratama Jakarta utara.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Ecodemica, 3(2), 170–180 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA 2019 Agung surya dwianto (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 2(2):209-223
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung
- Wibowo. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja. Depok: Deepublish.
- Zain, R., & Yuliana, A. T. R. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 107–126.