
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN
PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN DI CV DEWI BERSAUDARA SAMARINDA
KALIMANTAN TIMUR**

Violeta Deah Safitri¹

¹Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

E-mail : viodeahs149@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the individual effects of work motivation, compensation, and work productivity on work quality. Primary data collected via questionnaires were used for the analysis. The study encompassed all employees of CV Dewi Bersaudara, who served as the research sample; a total of 32 employees were examined. Correlation and determination tests were employed as analytical tools. The results indicate that work motivation, compensation, and work productivity all influence work quality. Specifically, the correlation values were 0.648 for work motivation and work quality, 0.573 for compensation and work quality, and 0.661 for work productivity and work quality; the combined correlation of the motivation, compensation, and work productivity variables with work quality was 0.887. Regarding the determination test, the coefficients of determination were 0.419 for work motivation, 0.231 for compensation, and 0.437 for work productivity.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Work Productivity, and Work Quality.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja secara parsial terhadap kualitas kerja. Data yang digunakan menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan di CV Dewi Bersaudara sekaligus menjadi sampel penelitian. Jumlah karyawan yang diteliti sebanyak 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan uji korelasi dan uji determinasi. Setelah penelitian ini dilakukan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai korelasi antara motivasi kerja dan kualitas kerja sebesar 0,648, antara kompensasi dan kualitas kerja sebesar 0,573, produktivitas kerja dan kualitas kerja sebesar 0,661, dan hasil dari variabel motivasi, kompensasi, dan produktivitas kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,887. Dan jika dilihat dari uji determinasi, koefisien determinasi motivasi kerja memiliki nilai sebesar = 0,419, kompensasi memiliki nilai sebesar = 0,231, terakhir produktivitas kerja memiliki nilai sebesar = 0,437.

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

PENDAHULUAN

Bagi suatu organisasi terutama perusahaan baik dalam skala kecil maupun besar, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting. Sudah seharusnya dalam suatu perusahaan sangat memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara melalui motivasi kerja, memberikan kompensasi yang sepadan dan memberikan keproduktivitasan kerja karyawan dengan efektif.

Pada hakikatnya, karyawan bekerja agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Hal tersebut menjadi motivasi kerja karyawan agar mau melakukan sebuah pekerjaan. Jika karyawan mencapai sebuah hal yang mereka inginkan dan merasakan ada peluang disebuah tempat yaitu seperti memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka maka kualitas kerja seorang karyawan juga akan meningkat.

Untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan pastinya membutuhkan sebuah kompensasi yang layak dari perusahaan ditempat mereka bekerja. Dengan memberikan kompensasi yang layak, kualitas kerja karyawan juga akan meningkat. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi sebuah kebutuhan dan keinginan karyawan.

Selain motivasi kerja, dan kompensasi ada juga aspek penting yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yaitu produktivitas kerja. Dengan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dan efektif dapat mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga hal

tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ditinjau dari beberapa aspek maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Dewi Bersaudara.
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Dewi Bersaudara.
3. Apakah Produktivitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Dewi Bersaudara.
4. Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Dewi Bersaudara.

LANDASAN TEORI

1) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja pada umumnya merupakan sebuah aspek yang ditunjukkan untuk Sumber Daya Manusia khususnya pada bawahan atau atasan. Motivasi Kerja merupakan sebuah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang maupun kelompok agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditentukan (Samsudin 2010:281). Selain itu motivasi kerja juga merupakan daya dorong untuk seseorang agar dapat memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan (Siagian, 2009).

2) Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis:
 - a. Makanan dan Minuman
2. Kebutuhan Rasa Aman
 - a. Kebebasan
 - b. Rasa Khawatir
3. Kebutuhan Sosial
 - a. Rasa Memiliki dan dimiliki
 - b. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima setiap karyawan sebagai balas jasa untuk apa yang telah mereka lakukan di dalam perusahaan (Handoko, 2012). Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa yang artinya kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk keberhasilan sebuah perusahaan (Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru, 2018).

4) Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung:
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Bonus
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Asuransi
 - b. Cuti
 - c. Pendidikan

5) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara output dan input. Sebagaimana produktivitas merupakan sebuah ukuran efisiensi produktif kerja karyawan yang dibandingkan dengan hasil

kerja yang dicapai karyawan didalam sebuah perusahaan (Sutrisno 2017).

6) Indikator Produktivitas Kerja

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efisiensi Kerja
5. Pencapaian Target

7) Kualitas Kerja

Tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan standar kerja, ketepatan kerja, dan ketelitian kerja karyawan dengan tujuan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan didalam perusahaan (Sedarmayanti, 2011).

Indikator Kualitas Kerja :

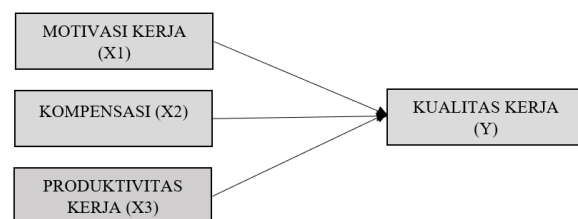
1. Ketepatan Hasil Kerja
2. Ketelitian
3. Kerapian
4. Kesesuaian dengan standar
5. Kepuasan Terhadap Hasil Kerja

8) Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Sari (2025)	Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok	Motivasi, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Krisnayanti & Utama (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar	Kompensasi, Kualitas Kerja, Motivasi	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja
3	Septiana, Subiyanto & Septvarin (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas	Motivasi, Produktivitas, Kompensasi	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

		Kerja Karyawan		kerja
4	Shandar & Sitorus (2022)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi, Produktivitas, Kompensasi	Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi 64,8%
5	Yulianingsih, Pramono & Camalia (2024)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. J.CP Donuts and Coffee	Kompensasi, Produktivitas, Motivasi	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

9) Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang diperoleh dengan bentuk data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Dewi Bersaudara Samarinda dengan waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan mulai dari April sampai Juli 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah karyawan di CV Dewi Bersaudara sebanyak 35 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh jumlah karyawan CV Dewi Bersaudara.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data dalam penelitian ini adalah:

1. Riset Kepustakaan, riset kepustakaan merupakan hal penting dalam melakukan penelitian karena penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah didalam sebuah penelitian.
2. Riset Internet, dalam penelitian ini penulis memperoleh sebagian data dan informasi tambahan adalah melalui situs-situs yang berkaitan dengan penelitian.
3. Riset Lapangan, dalam penelitian ini penulis menggunakan pengumpulan data yang paling tepat agar mendapatkan hasil data yang valid dan reliabel.
4. Wawancara, penulis juga melakukan sebuah proses interaksi dengan karyawan secara langsung.
5. Kuesioner, agar mendapatkan hasil data yang tepat penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan di perusahaan dalam penelitian ini untuk dijawab oleh karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan sesuatu instrumen (Arikunto, 2010).

Uji Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian, untuk menguji sebuah reliabilitas menggunakan alat ukur berupa angket, dan menggunakan metode Alpha. Menggunakan Metode Alpha dikarenakan metode tersebut bersifat umum dan pengukuran dilakukan hanya satu kali.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menghitung uji multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas (Imam Ghazali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, uji white. Pengujian dapat menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Namun hasil tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghazali, 2011).

Uji Normalitas

Uji normalitas, uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji ini memiliki dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah ada berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Imam Ghazali, 2011).

Koefisien Korelasi Parsial dan Berganda

Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Ditentukan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan ditentukan dalam besarnya koefisien korelasi. Sedangkan analisis korelasi berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < < 1$). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi variabel Y sangat terbatas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi didalam penelitian digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, hal ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel Y dengan X.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi masing-masing variabel X terhadap variabel Y untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Didalam penelitian ini berdasarkan hasil uji validitas hasil menunjukkan bahwa semua r hitung $>$ r tabel (0,349) yang berarti semua butir pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keputusan	Keterangan
Motivasi	0,972	0,81-1,00	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Kompensasi	0,905	0,81-1,01	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Produktivitas Kerja	0,971	0,81-1,02	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Kualitas Kerja	0,970	0,81-1,03	Ho ditolak	Sangat Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan data tabel diatas, hasil uji reliabilitas ini terdapat bahwa Alpha Cronbach Motivasi Kerja sebesar 0,972, Kompensasi sebesar 0,905, Produktivitas Kerja sebesar 0,971, Kualitas Kerja sebesar 0,970. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja dan Kualitas Kerja dapat dikatakan sangat reliabel yaitu di antara 0,81-1,00.

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Motivasi	Kompensasi	Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,194	38,036	38,229	38,121
	Std. Deviation	5,521	6,198	5,774	5,684
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,084	,098	,099
	Positive	,081	,084	,074	,080
	Negative	-,067	-,074	-,098	-,099
Test Statistic		,081	,084	,098	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, produktivitas kerja dan kualitas kerja terdapat nilai probabilitas signifikan 0,200 (Asymp. Sig. 2-tailed). Dilihat dari data tersebut bahwa data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan rumus probabilitas $>$ 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, produktivitas kerja dan kualitas kerja terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

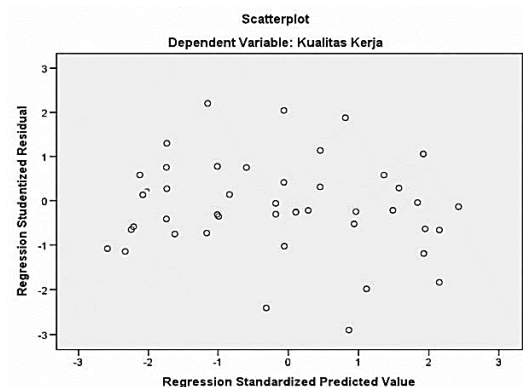
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,826	1,211
	Kompensasi	,713	1,402
	Produktivitas Kerja	,764	1,309

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, hal tersebut dikarenakan hasil tolerance diatas 0,10. Selain itu dapat diketahui bahwa VIF (Variance Inflation Factor) terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas dikarenakan hasil VIF dibawah 10.

Uji Heteroskedastitas



Grafik 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari grafik 1 diatas, Scatter Plot menunjukkan hasil yang tidak jelas serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kualitas kerja berdasarkan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4

Uji Korelasi dan Determinasi Parsial antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kualitas Kerja	Motivasi Kerja
Kompensasi & Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Correlation	1,000	,648
		Significance (2-tailed)	-	,000
		Df	0	28
	Motivasi Kerja	Correlation	,648	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	-
		Df	28	0

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, menyatakan bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja dan kualitas kerja adalah 0,648, yang juga menunjukkan kompensasi dan produktivitas kerja dianggap tetap. Dan terdapat juga nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kualitas kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan data diatas juga bisa dilihat bahwa nilai koefisien determinasi motivasi kerja adalah 0,419.

Tabel 5
Uji Korelasi dan Determinasi Parsial
antara Kompensasi (X2) Terhadap
Kualitas Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kualitas Kerja	Kompensasi
Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Correlation	1,000	,573
		Significance (2-tailed)	-	,001
		Df	0	28
	Kompensasi	Correlation	,573	1,000
		Significance (2-tailed)	,001	-
		Df	28	0

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kompensasi dan kualitas kerja adalah 0,573 yang dimana motivasi kerja dan produktivitas kerja dianggap tetap. Dan tabel diatas juga menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya kompensasi terhadap kualitas kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas bisa dilihat juga bahwa nilai koefisien determinasi kompensasi adalah $= 0,231$.

Tabel 6
Uji Korelasi dan Determinasi Parsial
antara Produktivitas Kerja (X3)
Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kualitas Kerja	Produktivitas Kerja
Motivasi & Kompensasi	Kualitas Kerja	Correlation	1,000	,661
		Significance (2-tailed)	-	,000
		df	0	28
	Produktivitas Kerja	Correlation	,661	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	-
		df	28	0

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara produktivitas kerja dan kualitas kerja adalah 0,661 yang dimana motivasi kerja dan kompensasi dianggap tetap. Dan tabel diatas juga menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya produktivitas kerja terhadap kualitas kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas bisa dilihat juga bahwa nilai koefisien determinasi produktivitas kerja adalah $= 0,437$.

Tabel 7
Uji Korelasi Berganda secara Bersama-
sama antara Motivasi Kerja (X1),
Kompensasi (X2), dan Produktivitas
Kerja (X3) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,771	,3124

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja terhadap kualitas kerja adalah 0,887 yang artinya Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y) mempunyai hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,512	,284	,297	8,836
	Motivasi Kerja	,298	,097	,232	3,070
	Kompensasi	,245	,086	,232	2,837
	Produktivitas Kerja	,201	,079	,214	2,563
	Kualitas Kerja	,184	,071	,192	2,593

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai konstan sebesar 2,512. Selain itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,298 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 nilai maka kualitas kerja sebesar 0,298 yang berarti variabel kompensasi dan produktivitas kerja dianggap tetap. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,245 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 nilai maka kualitas kerja sebesar 0,245 yang menyatakan juga bahwa variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja dianggap tetap. Koefisien regresi produktivitas kerja sebesar 0,201 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan produktivitas kerja sebesar 1 nilai maka kualitas kerja sebesar 0,201 yang menyatakan juga bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi dianggap tetap.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi memiliki nilai signifikan $0,006 < 0,05$, Kompensasi $0,009 < 0,05$, dan Produktivitas Kerja $0,016 < 0,05$ maka dapat

diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	23,184	3	7,728	62,497
	Residual	8,569	27	,317	
	Total	31,753	30		

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 9 diatas, terdapat nilai sebesar 62,497 dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan $\alpha = 5\%$), df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, df_2 ($n - k - 1$) = (32 - 3 - 1), dan diperoleh hasil sebesar 2,947. Maka dapat dikatakan bahwa $>$ yaitu $62,497 > 2,947$ dan diperoleh probabilitas (tingkat signifikan) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja dalam bentuk persamaan regresi $Y = 2,512 + 0,298$. Hal ini menyatakan bahwa hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan hasil variabel

motivasi adalah sebesar 2,810 sedangkan dua sisi sebesar 2,048 yang menyatakan bahwa ($2,810 > 2,048$), sehingga H_a diterima yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisnayanti & Utama (2018).

2. Kompensasi terhadap Kualitas Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja dalam bentuk persamaan regresi $Y = 2,512 + 0,245$. Hal ini menyatakan bahwa hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan hasil variabel motivasi adalah sebesar 2,757 sedangkan dua sisi sebesar 2,048 yang menyatakan bahwa ($2,757 > 2,048$), sehingga H_a diterima yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiana, Subiyanto, & Septyarini (2021).

3. Produktivitas Kerja terhadap Kualitas Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Kerja dalam bentuk persamaan regresi $Y = 2,512 + 0,201$. Hal ini menyatakan bahwa hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan hasil variabel motivasi adalah sebesar 2,713 sedangkan dua sisi sebesar 2,048 yang menyatakan bahwa ($2,713 > 2,048$), sehingga H_a diterima yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

Kualitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianingsih, Pramono, & Camalia (2024).

4. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja yang menunjukkan hasil bentuk persamaan regresi berganda $Y = 2,512 + 0,298 + 0,245 + 0,201$. Hal ini dapat dilihat melalui uji ANOVA. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diperoleh hasil sebesar 2,512 dan nilai sebesar 2,947 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) atau $4-1 = 3$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $32-3-1 = 28$, jadi nilai ($2,512 > 2,947$) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut dapat dinyatakan signifikan dan diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dan berdasarkan hasil output SPSS juga menunjukkan hasil R Square sebesar 0,787 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja memiliki kontribusi terhadap kualitas kerja sebesar 78%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rasyid, Illyas, & Azis (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dianalisa oleh penulis dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kualitas

Kerja Karyawan di CV Dewi Bersaudara.

2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan di CV Dewi Bersaudara.
3. Produktivitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan di CV Dewi Bersaudara.
4. Dan secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Dewi Bersaudara Samarinda Kalimantan Timur.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisa penulis melihat tingkat data motivasi kerja yang tidak tinggi maupun tidak rendah namun pengaruhnya terhadap kualitas kerja juga sangat kuat sehingga tetap harus ditingkatkan. Dan berdasarkan hasil analisa penulis menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh rendah terhadap kualitas kerja karyawan namun hal tersebut tetap harus ditingkatkan sebagai peningkatan kualitas kerja karyawan CV Dewi Bersaudara. Selain itu, perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Motivasi Kerja, Kompensasi, Produktivitas untuk Kualitas Kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sutrisno. 2017. *Partisipasi Warga Negara dalam Pilkada*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. Pegawai Negeri Sipil. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru. 2018. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Volume 9 No. 1.
- Judul Jurnal :
- Chealsy Lawren, Sanny Ekawati. 2023. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 05, No. 01.