

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Kurir *Shopee Express*

Nur Rahma Rosida<sup>1\*</sup>, Enni Sustiyatik<sup>2</sup>, Desi Kristanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kadiri, Indonesia

\* Email: rnur00907@gmail.com

### Information Article

*History Article*

Submission: 26-05-2026

Revision: 18-06-2026

Published: 02-07-2026

### DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.413

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek. Produktivitas kerja kurir merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran proses distribusi dan kualitas pelayanan perusahaan logistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel kompensasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir *Shopee Express* Hub Pogalan Trenggalek yang berjumlah 34 orang, dengan sampel sebanyak 31 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kurir. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kurir. Selain itu, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Hub Pogalan Trenggalek. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja kurir sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of compensation and motivation on the work productivity of Shopee Express couriers in Kedunglurah Village, Pogalan Hub, Trenggalek. Courier work productivity is an important factor in supporting distribution activities and maintaining service quality in logistics companies. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design to explain the causal relationship between compensation, motivation, and work productivity. The population consisted of all Shopee Express couriers at Pogalan Hub Trenggalek, totaling 34 employees, while 31 respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The result indicated that compensation had a positive and significant effect on courier work productivity. Motivation also showed a positive and significant effect on work productivity. Furthermore, compensation and motivation simultaneously influenced the work productivity of*

### Acknowledgment

---

*Shopee Express couriers at Pogalan Hub Trenggalek. These findings imply that improving compensation systems and enhancing employee motivation can be effective strategies for increasing courier productivity and supporting the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Work Productivity*

---

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

## PENDAHULUAN

Metode transaksi masyarakat telah berubah secara signifikan sebagai akibat dari kemajuan teknologi digital, terutama dalam bidang perdagangan elektronik. Akses yang mudah, cepatnya transaksi, dan variasi produk yang ada menyebabkan perdagangan elektronik menjadi salah satu saluran utama dalam aktivitas jual beli. Situasi ini secara langsung mempengaruhi peningkatan permintaan akan layanan logistik, karena setiap transaksi online membutuhkan proses pengiriman barang sampai ke konsumen. Oleh sebab itu, sektor logistik memainkan peran penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan sistem perdagangan elektronik (Febrian et al., 2021).

Seiring dengan bertambahnya jumlah transaksi *e-commerce*, volume pengiriman paket juga mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini menuntut perusahaan logistik untuk bisa mempertahankan kecepatan, presisi, dan standar layanan pengiriman. Dalam hal ini, kurir berperan sebagai garda terdepan perusahaan karena berinteraksi langsung dengan klien dan bertanggung jawab untuk memastikan prosedur pengiriman selesai. Dengan demikian, produktivitas kurir menjadi elemen penting yang mempengaruhi mutu dan layanan logistik serta kepuasan pelanggan (Qurrotu'ainii, 2024).

Kompensasi merupakan elemen penting yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Kompensasi adalah suatu bentuk apresiasi karyawan menerima penghargaan ini dari perusahaan sebagai ucapan terima kasih atas kontribusi mereka, baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Pemberian upah yang seimbang dan layak kepada pekerja bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mendorong para pekerja untuk bekerja dengan lebih produktif. Penelitian menunjukkan bahwa imbalan dan dorongan secara bersamaan mempunyai dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap bidang logistik (Utami Putri, 2022).

Kompensasi adalah elemen yang dapat mempengaruhi semangat dan kesetiaan karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan di PT SiCepat Ekspres, imbalan justru berdampak positif, meskipun beban kerja berdampak negatif pada produktivitas kerja. Namun, studi tersebut terbatas pada satu cabang dan belum mencerminkan karakteristik operasional *Shopee Express* yang memiliki sistem target dan insentif berbeda (Ahmad et al., 2023).

Selain itu, motivasi dalam bekerja adalah salah satu aspek penting yang dapat berdampak pada produktivitas pekerja. Ketika motivasi berada pada tingkat tinggi, ini akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih maksimal, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, dan kemampuan untuk menyelesaikan proyek dengan cepat dan sukses. Studi terbaru ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, terutama di sektor logistik yang sangat menuntut. Selain itu, motivasi bisa menaikkan partisipasi dan dedikasi pekerjaan yang mereka lakukan (Aini & Rofiqoh, 2025).

Dalam dunia perusahaan logistik, terutama bagi para kurir, semangat kerja memiliki peranan krusial karena pekerjaan yang mereka jalani bersifat lapangan, memiliki target harian, dan harus menghadapi beragam kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kurir yang memiliki semangat kerja yang kuat biasanya dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif walaupun harus menghadapi berbagai kesulitan di lapangan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berakibat pada menurunnya semangat kerja, keterlambatan pengiriman, dan penurunan kualitas layanan kepada pelanggan (Yogata & Erwiningtyas, 2021).

*Shopee Express* merupakan salah satu perusahaan logistik yang tumbuh pesat di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam mengatur produktivitas kerja para kurir. Di beberapa area seperti Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek, kondisi geografi, jumlah kurir yang terbatas, dan fluktuasi pengiriman menjadi elemen yang mempengaruhi kinerja masing-masing kurir. Selain itu, adanya perbedaan tingkat motivasi kerja antar kurir serta pandangan terhadap imbalan yang mereka terima juga berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dalam menyelesaikan tugas pengiriman mereka.

Fenomena yang terjadi dalam praktik di lapangan masih terlihat kenyataan bahwa tidak semua kurir menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang seragam. Di *Shopee Express* Hub Pogalan Trenggalek, terutama di area Desa Kedunglurah, terdapat variasi dalam semangat kerja kurir. Beberapa kurir dapat memenuhi target pengiriman dengan baik, sementara yang lain mengalami penurunan performa, seperti keterlambatan dalam pengiriman, ketidakmampuan dalam mencapai target harian, dan pelayanan terhadap pelanggan yang kurang optimal. Kondisi ini mencerminkan bahwa selain bergantung pada sistem kerja, variabel produktivitas kurir juga terkait erat dengan tingkat motivasi kerja masing-masing individu.

Selain itu, sistem imbalan yang diterapkan juga berperan dalam mempengaruhi motivasi dan produktivitas kurir. Dalam beberapa situasi, ketidaksesuaian antara usaha kerja yang besar dengan imbalan yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan di tempat bekerja. Hal ini bisa menyebabkan turunnya semangat kerja kurir, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas mereka. Oleh sebab itu, menjaga keseimbangan imbalan dan motivasi kerja demi peningkatan kinerja kurir dalam bidang

logistik.

Berdasarkan kajian sebelumnya, mayoritas penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dalam pekerjaan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan (Sukamto et al., 2024). Namun, terdapat penelitian menunjukkan bahwa semangat tidak selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas di disituasi tertentu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan (Ryani Dhyan Parashakti, 2021). Selain itu, penelitian terkait kurir di sektor logistik tergolong sedikit dan biasanya dilakukan pada perusahaan besar di Kawasan perkotaan, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan situasi operasional di daerah dengan karakteristik lokal seperti pedesaan.

Studi ini menjadi sangat krusial untuk dilakukan sebab sektor logistik, terutama dalam konteks *e-commerce*, memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di dunia gital. Ketidacukupan motivasi dalam bekerja dan ketidakselarasan dalam kompensasi dapat berdampak langsung pada turunnya produktivitas kurir, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada mutu layanan serta Tingkat kepuasan konsumen. Sehingga, penelitian harus dilakukan untuk mengeksplorasi secara langsung pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Metode ini memungkinkan peneliti untuk secara kuantitatif dan objektif mengkarakterisasi hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research*, karena bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kompensasi dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian dilakukan pada *Shopee Express* Hub Pogalan Kabupaten Trenggalek dengan alamat Jalan Raya Tanggung, Desa Kedunglurah, Kecamatan Pogalan, yang merupakan unit operasional distribusi logistik yang melayani pengiriman paket di wilayah Kecamatan Trenggalek dan sekitarnya. Pelaksanaan penelitian direncanakan periode semester genap tahun akademik 2026/2027, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, sampai penyusunan laporan penelitian. Populasi mencakup semua karyawan termasuk admin dan kurir aktif yang bekerja di *Shopee Express* Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek. Berdasarkan hasil wawancara awal sementara serta informasi dari pihak HL (*Hub Lite*), jumlah karyawan pada tahun 2025 adalah 34 orang. Populasi ini tergolong kecil dan mudah dijangkau sehingga dapat dijadikan subjek penelitian secara menyeluruh. Proses pemilihan sampel dalam penelitian menerapkan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5%. Hasil perhitungan,

jumlah sampel dibulatkan menjadi 31 responden. Maka dari itu, sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 31 kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan. Metode analisis data pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), uji yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

### Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek.

H3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas pada tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Proses uji validitas ini membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji satu sisi dan jumlah data ( $n$ ) 31,  $df = n - 2 = 31 - 2 = 29$  jd  $r$  tabel nya sebesar 0,355. Berdasarkan data yang diproses menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,637    | 0,355   | Valid      |
| X1.2 | 0,754    | 0,355   | Valid      |
| X1.3 | 0,697    | 0,355   | Valid      |
| X1.4 | 0,688    | 0,355   | Valid      |
| X1.5 | 0,737    | 0,355   | Valid      |
| X1.6 | 0,747    | 0,355   | Valid      |
| X1.7 | 0,808    | 0,355   | Valid      |
| X1.8 | 0,832    | 0,355   | Valid      |
| X2.1 | 0,798    | 0,355   | Valid      |
| X2.2 | 0,783    | 0,355   | Valid      |
| X2.3 | 0,878    | 0,355   | Valid      |
| X2.4 | 0,871    | 0,355   | Valid      |
| X2.5 | 0,922    | 0,355   | Valid      |
| X2.6 | 0,766    | 0,355   | Valid      |
| Y1   | 0,906    | 0,355   | Valid      |
| Y2   | 0,921    | 0,355   | Valid      |
| Y3   | 0,773    | 0,355   | Valid      |
| Y4   | 0,944    | 0,355   | Valid      |
| Y5   | 0,730    | 0,355   | Valid      |

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y6   | 0,690    | 0,355   | Valid      |
| Y7   | 0,841    | 0,355   | Valid      |
| Y8   | 0,811    | 0,355   | Valid      |
| Y9   | 0,869    | 0,355   | Valid      |
| Y10  | 0,891    | 0,355   | Valid      |

Sumber : data primer di olah oleh peneliti (2026)

Dari data yang terlihat pada gambar 1 diatas, dapat terungkap bahwa setiap indikator variabel yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi daripada r tabel (0,355). Hal ini menandakan bahwa semua indikator variabel yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai ukuran ketepatan dari pernyataan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban dari individu tetap konsisten dan stabil dalam suatu data. Jika koefisien reliabilitas berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,60, maka data tersebut dapat dianggap reliabel. Berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Kompensasi (X1)         | 0,879            | Reliabel   |
| Motivasi (X2)           | 0,913            | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,953            | Reliabel   |

Sumber : data primer di olah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan data pada gambar 2 ditunjukkan, nilai *Cronbach's Alpha* penelitian ini lebih besar dari 0,60. Menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) secara keseluruhan dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen, independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Data yang distribusi normal dianggap sebagai regresi yang baik. Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.37402382              |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                          |          | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------|-------------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute | .136                    |
|                          | Positive | .099                    |
|                          | Negative | -.136                   |
| Test Statistic           |          | .136                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |          | .150 <sup>c</sup>       |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS 25, (2026)

Hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dengan signifikan 0,150 > 0,05. Artinya, data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi maupun masalah multikolinearitas di suatu model regresi untuk kebutuhan penelitian statistik. Pelaksanaan uji ini dilakukan dengan cara menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi berada dibawah 0,10 atau nilai VIF melebihi angka 10, maka hal ini dapat menunjukkan adanya multikolinearitas antara variabel independent. Hasil uji multikolinearitas dari matrik kolerasi antar variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Model |            | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-------------------------|-------|
|       |            | Tolerance               | VIF   |
|       | (Constant) |                         |       |
| 1     | Kompensasi | .486                    | 2.058 |
|       | Motivasi   | .486                    | 2.058 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2026)

tabel 4 yang menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas memaparkan bahwa nilai toleransi untuk kompensasi adalah 0,486 dan untuk motivasi juga 0,486. Mengingat nilai toleransi sudah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk Kompensasi 2.058 dan Motivasi 2.058, semua nilainya dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengecek adanya ketidakseragaman pada varians residual. Kriteria penentuan hasil pengujian ditetapkan sebagai berikut:

- a. Apabila titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di seputar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.
- b. Jika hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka bisa diindikasikan bahwa heteroskedastisitas terjadi. Sebaliknya, apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dimanfaatkan untuk memprediksi dampak variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk memahami bagaimana pengaruhnya, maka digunakan model analisis linier berganda dengan yang dirumuskan berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Produktivitas kerja  
 X<sub>1</sub> = Variabel Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
 e = Error

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1 (Constant) | 5.016                       | 4.793      |                           |  | 1.046 | .304 |
| Kompensasi   | .464                        | .174       | .395                      |  | 2.670 | .012 |
| Motivasi     | .864                        | .252       | .508                      |  | 3.429 | .002 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Hasil tabel 5 menyatakan nilai konstanta memiliki nilai 5.016, sedangkan koefisien kompensasi 0,464 dan motivasi 0,864 dengan ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = 5.016 + 0,464 X_1 + 0,864 X_2 + e$$

Maka, persamaan regresi diatas mempunyai angka makna berikut :

- a. Nilai a yang tercatat sebesar 5,016 berfungsi sebagai konstanta atau kondisi ketika variabel Produktivitas Kerja tidak terpengaruh oleh variabel lainnya, yaitu variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>). Tanpa adanya variabel independent, perubahan pada pada produktivitas tidak akan terjadi.
- b. Nilai b<sub>1</sub> untuk koefisien regresi X<sub>1</sub> yang mencapai 0,464, menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Ini berarti, setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi akan berpengaruh pada produktivitas kerja senilai 0,464, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak dicakup dalam penelitian ini.

- c. Nilai  $b_2$  untuk koefisien regresi  $X_2$  yang berada di angka 0,864, menunjukkan bahwa motivasi juga memberikan dampak positif pada produktivitas kerja. Setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,864, dengan asumsi variabel lainnya tidak diteliti dalam kajian ini.
- d. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Tidak terdapat variabel independen dengan pengaruh negatif terhadap  $Y$ , karena keseluruhan koefisien menunjukkan nilai yang positif.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan dari pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada variabel dependen ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel independen ( $X$ ) dalam model regresi. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .838 <sup>a</sup> | .702     | .680              | 3.49245                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependen Variable: Produktivitas\_kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2026)

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang tercatat sebesar 0,702, menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 70,2%. Sisanya 29,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t parsial bertujuan untuk mengevaluasi apakah dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak. Hasil pengujian parsial menggunakan uji t dibawah ini, dengan nilai yang dibandingkan terhadap tingkat signifikan 0,05:

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                      |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |       |      |
| 1                         | (Constant) | 5.016                       | 4.793      |                      | 1.046 | .304 |

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | T     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |       |      |
| Kompensasi | .464                        | .174       | .395                 | 2.670 | .012 |
| Motivasi   | .864                        | .252       | .508                 | 3.429 | .002 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 7 dapat disimpulkan :

1. Nilai signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,012 < 0,05 dan nilai t hitung mencapai 2,670 > nilai 2,048. Dengan ini, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja diterima.
2. Nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,002 < 0,005 dan nilai t hitung 3,429 > t tabel 2,048. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja juga diterima.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah data yang relevan:

**Tabel 8. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 803.576        | 2  | 401.788     | 32.941 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 341.521        | 28 | 12.197      |        |                   |
|                    | Total      | 1145.097       | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan SPSS uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 32, 941. Dengan nilai signifikan 0,000, jika diperoleh nilai tingkat signifikansi F yang lebih kecil dari 0,005, nilai F hitung ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki dampak signifikan secara bersamaan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## Pembahasan

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis t, terungkap bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung yang sebesar 2,670 dengan nilai signifikansi 0,012. Angka signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ahmad et al., 2023) yang menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan hasil ini menegaskan bahwa kompensasi tetap menjadi elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya dalam sektor jasa dan logistik.

Dari sini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan temuan dari riset sebelumnya, yang menyatakan bahwa kompensasi memberi efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express*. Ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin besar kemungkinan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil analisis uji t selanjutnya menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t hitung senilai 3,429 dengan tingkat signifikansi 0,002. Tingkat signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek.

Penelitian ini mendukung temuan dari penelitian (Sukamto et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian (Aini & Rofiqoh, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Dihubungkan dengan teori motivasi, individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dibandingkan dengan yang memiliki motivasi rendah. Ini terjadi karena motivasi bertindak sebagai daya dorong yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh para kurir, maka semakin besar pula produktivitas kerja yang bisa mereka capai.

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil analisis F menunjukkan bahwa  $t$  hitung bernilai sebesar 32,942 yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,34 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersamaan memberikan dampak positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dapat diterima.

Dari pemeriksaan koefisien determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,702 atau 70,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja sebesar 70,2%, sedangkan sisanya, yaitu 29,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini seperti, beban kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan faktor lainnya.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, namun juga perlu diiringi dengan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja kurir dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai dampak kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek, beberapa simpulan dapat diambil yaitu Kompensasi memberikan pengaruh pada produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek. Dengan meningkatnya kualitas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, produktivitas kerja kurir dalam menjalankan tugas pengiriman paket juga akan meningkat.

Motivasi berkontribusi terhadap produktivitas kerja kurir *Shopee Express* Di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek. Kurir yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat yang lebih besar dalam bekerja, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Kombinasi antara kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan dampak pada produktivitas kerja kurir *Shopee Express* di Desa Kedunglurah Hub Pogalan Trenggalek. Produktivitas kerja kurir tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau motivasi secara individual, tetapi juga oleh sinergi kedua aspek ini dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah aspek penting yang harus menjadi perhatian perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan produk-

tivitas kerja kurir, sehingga tujuan operasional perusahaan dapat tercapai dengan cara yang optimal

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Efdison, Z., Satria, R., & Ramadani, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123–132. <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/al-dzahab/article/download/1541/850>
- Aini, H.L., & Rofiqoh. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian* <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl>
- Astuti, N. D., Saryatmo, A., Priyono, A., Putra, A. D., & Haikal, F. (2026). The Influence of Compensation and Work-life Balance on Work Productivity Through Employee Resilience. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 9(1). <https://doi.org/10.15642/manova.v9i1>
- Baiti, N., Hidayat, T., & Andriani, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.35914/jmb.v7i2.135>
- Febrian, W. D., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1). <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Soraya, H., Kristanti, D., & Riningsih, D. (2025). The Effect of Compensation and Work Environment on the Employee of Linting Section Performance at Dua Dewi Cigarette Factory in Kediri. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 189–200. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.418>
- Ismailia, L., Hadi, S., Nugraha, H., & Sukamto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.14710/jiab.2023.39465>
- Jaenab, & Hidayati, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada *Shopee Express* Mpunda Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 369–379. <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/2181>
- Kosim, & Sandi, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Teknologi*, 4(3). <https://doi.org/10.59141/jist.v4i3.596>
- Kristanti, D., Yunanto, Y., & Komari, A. (2024). Compensation And Benefits As A Tool To Improve The Performance Of MSME Employees In Gabru Village, Gurah District. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan (JAMBAK)*, 3(1), 37-44. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.8767>
- Pangastuti, R. L., & Kristanti, D. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior And Work Motivation On Job Performance Of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*,

8(1), 48-60. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.2786.48-60>

- Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. <https://jurnal.unda.ac.id/index.php/KEIZAI/article/download/446/321>
- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Divisi Regional VII Makassar. *Jurnal Economix*. <https://ojs.unm.ac.id/economix>
- PenKoMi, J., Pendidikan, K., Hidayati, M., manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S. (2024). 369 Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Bima Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada *SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA*. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(2), 369–379. <http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/index>
- Putra, Y. P., Cahya, A. D., & Ratnasari, N. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online Di Gmping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Putri, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 NO.1. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v4i1>
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal IKOPIN*. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4230780>
- Satriyono G., & Rukmini M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sukses Mitra Sejahtera). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/6948/3931>
- Shafira, A. I. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. [repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikowipa*, 5(1). <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. [www.cvalfbeta.com](http://www.cvalfbeta.com)
- Sustiyatik, E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada Pt. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Vol 13, No.2. <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/download/93/93>
- Welly Hartono, M. K. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Journal Ekombis Review*, Vol.8 No.2(2), 205–214. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index>
- Yogatama, A., & Erwiningtyas, F. (2021). Kontribusi kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://www.neliti.com/id/publications/471346>

Yunanto, Y., & Kristanti, D. (2024). Improving The Performance Of Sustainable Human Resources in Coffe Bean Supply in The Satak Cofee Agroindustry, Kediri Dstrict. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v22i2.810>

Yunanto, Y., & Triwidyati, E. (2023). The Influence Of Women's Tranformational Leadership On Employee Productivity In Non-Profit Organizations. *Media Mahardhika*, 21(3), 500-522. <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/631>