
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGGENG BAJA PRATAMA DI CIBITUNG BEKASI

¹Putra Pardamean Nauli, ²Yuli Wahyudi

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

dosen02562@unpam.ac.id, dosen02563@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Baja Pratama di Cibitung Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,672 > 2,003)$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,191 > 2,003)$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,8%. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(44,015 > 2,770)$ dan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,652 + 0,399X_1 + 0,463X_2$ serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7%.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Langgeng Baja Pratama in Cibitung, Bekasi. The method used is explanatory research with a saturated sampling technique, where all members of the population are used as samples, resulting in 60 respondents for this study. Data analysis techniques include statistical analysis with regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by hypothesis testing where the t -value obtained is greater than the t -table value $(6.672 > 2.003)$, with a contribution of 43.4%. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the hypothesis test where the t -value obtained is greater than the t -table value $(6.191 > 2.003)$, with a contribution of 39.8%. Both compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the hypothesis test where the F -value obtained is greater than the F -table value $(44.015 > 2.770)$, and the regression equation obtained is $Y = 6.652 + 0.399X_1 + 0.463X_2$, with a contribution of 60.7%.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya yang ada dalam perusahaan penting dilakukan agar suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Wirawan: 2018:35).

PT Langgeng Baja Pratama merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan berbagai macam ukuran ketebalan dan ukuran lebar baja seng serta Panjang baja seng yang disesuaikan dengan permintaan konsumen. Disamping itu juga perusahaan melakukan kegiatan bisnisnya dengan melayani pencelupan lapisan seng (*tolling*). Pasar produk ini selain sektor industri yang dipakai untuk dinding & atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga pasar non industri dan retail yang dipakai kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan aplikasi lainnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam perusahaan sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan dan dirasakan adil akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan, dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempatnya bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah semestinya perusahaan memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadai dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi yang terjadi diperusahaan ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan atau belum sesuai dengan pemberian kompensasi diperusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Pemberian gaji yang tidak ada evaluasi kenaikan setiap tahunnya, pemberian upah

lembur yang tidak sesuai dengan jam lemburnya, pemberian uang insentif yang kurang diperhatikan. Seperti gaji yang Pemberian Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan bonus.

Terdapat beberapa aspek yang menjadi indikator kompensasi masih belum sesuai dengan kondisi idialnya. Pemberian gaji yang jarang dilakukan evaluasi setiap tahunnya. Kemudian pada aspek pemberian upah jam lembur masih kurang. Kemudian pada aspek insentif yang seharusnya diberikan pada karyawan yang mencapai target baik itu perorangan maupun divisi namun hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan.

Selain itu juga tunjangan hanyalah tunjangan pengobatan itupun diberikan masih kurang sesuai, hanya maksimal Rp.10 juta per tahun jika masuk rumah sakit. Kemudian aspek fasilitas masih ada ketimpangan antara manager ke atas dengan staff dimana staff hanya mendapatkan gratis parkir sepeda motor saja. Kondisi di atas jelas masih harus menjadi perhatian perusahaan mengingat kompensasi menyangkut hajat karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Pemberian kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang harus dilakukan secara adil atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Disamping faktor kompensasi, adanya penurunan kinerja juga dapat pula dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Motivasi akan muncul apabila seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi sangat multak yakni untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Suatu perusahaan ataupun lembaga sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan atau karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kinerja dapat dinilai dari prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:75). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Setiap organisasi pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, karena sebuah organisasi dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan atau pekerja. Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disini lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Tinjauan pustaka mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam dunia kerja. Kompensasi, menurut Simamora (2019:445), merupakan segala bentuk pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentuk gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lain yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan peran serta tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi mereka untuk terus berprestasi. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan dengan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya, motivasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat atau kegairahan kerja seseorang. Motivasi ini membuat karyawan merasa lebih terdorong untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, serta berupaya mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks ini, teori motivasi Maslow yang dikenal dengan piramida kebutuhan menunjukkan bahwa kebutuhan manusia berkembang secara berjenjang, dimulai dari kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan tempat tinggal, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam lingkungan kerja, pemahaman terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan ini dapat membantu manajemen untuk menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan yang merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang tentu saja berdampak positif pada kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan dalam pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara

(2020:75), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi yang diterima, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai, mereka cenderung bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari 60 responden yang bekerja di PT Langgeng Baja Pratama yang berlokasi di Cibitung, Bekasi. Seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 responden yang sama. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengidentifikasi apakah dan sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta apakah pengaruh tersebut terjadi secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode analisis data yang digunakan cukup beragam.

Pertama, dilakukan uji instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan dasar bagi penerapan analisis regresi. Setelah itu, analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Terakhir, dilakukan uji hipotesis untuk menguji apakah hasil yang diperoleh dari analisis regresi tersebut signifikan atau tidak. Dengan berbagai metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh antara variabel yang diteliti dan memberikan hasil yang dapat diandalkan untuk mengambil keputusan di PT Langgeng Baja Pratama

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Kompensasi (X1)	60	28	46	36.03	4.392
Motivasi (X2)	60	29	44	36.77	3.441
Kinerja Karyawan (Y)	60	30	47	38.07	3.560
Valid N (listwise)	60				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,603 dengan standar deviasi 4,392.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,677 dengan standar deviasi 3,441.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,807 dengan standar deviasi 3,560.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.652	3.446		1.930
	Kompensasi (X1)	.399	.073	.493	5.507
	Motivasi (X2)	.463	.093	.448	5.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,652 + 0,399X_1 + 0,463X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,652 diartikan jika kompensasi dan motivasi tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,652 poin.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,399, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,399 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 poin.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,463, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,463 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,463 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan.
Correlations^b

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan.
Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,631 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.593	2.271

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779 artinya kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.425	2.701

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.387	2.786

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,398 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.593	2.271

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,607 artinya kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.818	2.906		6.476	.000
Kompensasi (X1)	.534	.080	.659	6.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,672 > 2,003$), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.076	3.892		3.617
	Motivasi (X2)	.653	.105	.631	6.191
					Sig.
					.001
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,191 > 2,003$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	453.857	2	226.928	44.015
	Residual	293.877	57	5.156	
	Total	747.733	59		
					Sig.
					.000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($44,015 > 2,770$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,672 > 2,003$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,631 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,191 > 2,003$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,652 + 0,399X_1 + 0,463X_2$, nilai korelasi sebesar 0,779 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($44,015 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal kompensasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar 43,4%, dengan nilai uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yakni $6,672 > 2,003$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 39,8%. Uji hipotesis terhadap motivasi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,191 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,003, yang menguatkan pernyataan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, kombinasi antara kompensasi dan motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan, sementara 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis untuk kombinasi ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 44,015 lebih besar dari F tabel yang sebesar 2,770, yang semakin menegaskan bahwa kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Materi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan yang sesuai juga akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kedua, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat. Motivasi yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja dan kreativitas karyawan. Hal ini tidak hanya akan mempengaruhi hasil pekerjaan individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan produktif. Karyawan yang termotivasi akan lebih siap untuk bekerja sama dengan rekan-rekan

mereka dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Ketiga, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin akan memberikan gambaran yang jelas mengenai pencapaian karyawan dan area yang perlu diperbaiki. Selain itu, evaluasi ini juga memberikan kesempatan bagi atasan dan pemilik perusahaan untuk memberikan arahan dan harapan yang jelas kepada karyawan. Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, perbedaan pendapat yang mungkin muncul dapat diselesaikan dengan baik, dan karyawan dapat lebih memahami tujuan dan keinginan perusahaan. Dengan demikian, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi potensi terjadinya konflik di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cibitung Bekasi: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Cibitung Bekasi: Raja Handoko
- (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Cibitung Bekasi.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cibitung Bekasi: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cibitung Bekasi: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Cibitung Bekasi.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Cibitung Bekasi, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Cibitung Bekasi: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cibitung Bekasi: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cibitung Bekasi: Prenadamedia Group.