

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR12 BUKIT BARISAN KABUPATEN BOGOR

Nadia Adistiana¹, Sutrisno²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ adistiananadia@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01833@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Employee Compensation on Employee Performance at PT Sinar12 Bukit Barisan, Bogor Regency. This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library/literature data. The population in this study were 50 employees. The sample used was 50 employees using Saturated Samples. The data analysis used is validity test analysis, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing with the help of SPSS 25 software. The results showed that partially Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, it can be seen from the correlation value of 0.774 where the value has a strong level of relationship. The coefficient of determination is 55.3%, while the remaining 44.7% is influenced by other factors. The t test results obtained a tcount value of 7.704 > t table 1.677 and significant 0.000 < 0.05. Employee Compensation has a significant effect on Employee Performance, it can be seen that the correlation value is 0.434 where the value has a low level of relationship. The determination value is 18.9% while the remaining 81.1% is influenced by other factors. The t test results obtained a tcount value of 3.340 > t table 1.677 and significant 0.002 < 0.05. Simultaneously Work Motivation and Employee Compensation have a positive and significant effect, this can be proven by the regression equation $Y = 6,139 + 0,571 X1 + 0,251 X2$, the correlation value of 0.769 means that the independent variables and related variables have a strong level of relationship, the coefficient of determination is 59.1% while the remaining 40.9% is influenced by other factors. Likewise, the results of the F test show the value of $f_{hitung} > f_{tabel}$ of 33,995 > 3.20 and its significance is 0.000 < 0.05, which means that Work Motivation and Employee Compensation have a significant effect on employee performance at PT Sinar12 Bukit Barisan, Bogor Regency.

Keywords: Work Motivation, Employee Compensation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka/literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 50 karyawan menggunakan Sampel Jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisa uji validitas, uji

realibilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi linear sederhana, analisa regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara persial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,774 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t diperoleh nilai thitung 7,704 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,000 < 0,05. Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,434 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang Rendah. Nilai determinasi sebesar 18,9% sedangkan sisanya 81,1% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,340 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,002 < 0,05. Secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut dapat dibuktikan persamaan regresi $Y = 6,139 + 0,571 X_1 + 0,251 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,769 artinya variabel bebas dan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang Kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Demikian pula hasil uji F menunjukka nilai thitung > ftabel sebesar 33,995 > 3,20 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 yang berarti Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Karyawan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan pemegang peranan penting atau krusial dalam keberhasilan sebuah perusahaan karena menjadi penggerak atau penentu jalannya operasional suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dan optimal, maka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa aspek untuk meminimalisir masalah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada demi keberhasilan perusahaan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal, karena motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan perilakunya menuju sasaran tertentu. Menurut Sutrisno (2019:55) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja". Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan daya perangsang agar mendapatkan hasil kinerja yang efektif karena Semangat karyawan yang rendah bisa merugikan pencapaian tujuan perusahaan dan profitabilitas karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan pasti sangat membutuhkan kompensasi karena dengan kompensasi yang diterima, seseorang dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Menurut Perkasa & Ajis (2019), kompensasi adalah salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan". Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, karena jika Kompensasi yang dikelola dengan baik dan tepat dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mempertahankan karyawan yang produktif.

Karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien karena mereka memiliki pemikiran, ide, bakat, tenaga, pengetahuan dan kreativitas. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan menghasilkan output yang memuaskan dan memperoleh keuntungan. Namun, jika kinerja karyawan menurun dan buruk akan menghasilkan output yang kurang maksimal dan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap tujuan atau tugas yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab

masing-masing dalam periode waktu tertentu. Menurut Wijaya & Fauji (2021) “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang e-commerce Retail Groceries dan IT Solution dengan memberikan dan menawarkan berbagai kebutuhan pokok dengan harga yang sangat murah dan waktu pengiriman yang relative cepat. Perusahaan yang berada di Jl. Pemuda Alastua No.45A, pengasinan, Kec.gunungsindur, Kabupaten Bogor ini merupakan perusahaan Retail Groceries dan IT Solution yang memiliki 50 karyawan dengan bidang yang berbeda-beda.

Tabel 1.1

Data Pra-Survey Motivasi Kerja PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	24	6	80%	20%	30
2	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	7	23	23%	77%	30
3	pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	10	20	34%	66%	30
4	pemimpin memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	8	22	27%	73%	30
5	perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensinya	24	6	80%	20%	30

Sumber : PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 Motivasi Kerja pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini terjadi karena masih banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tidak tercapai. pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, 66% responden mengatakan bahwa pemimpin belum melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan atau belum memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengeluarkan pendapatnya sehingga membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja atau merasa tidak dibutuhkan. Sementara untuk indikator kebutuhan penghargaan 73% responden mengataan bahwa pemimpin tidak memberikan penghargaan atau reward kepada karyawannya

dalam menjalankan pekerjaannya. Begitupun masalah pada indikator kebutuhan rasa aman, 77% responden mengatakan bahwa guna menjamin ketenangan dalam bekerja perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, karyawan menjadi merasa tidak aman dan tidak bersemangat dalam bekerja. Seharusnya perusahaan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan menjadi loyal kepada perusahaan.

Tabel 1.2

Data Pra-Survey Kompensasi karyawan PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor pada tahun 2020-2022

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	20	66%	10	34%
2	Perusahaan memberikan fasilitas Uang makan dan transportasi	5	10%	25	90%
3	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja	7	23%	23	77%
4	pemimpin akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	24	80%	6	20%

Sumber : PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.2 Kompensasi Keryawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor belum memenuhi standar yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini terjadi karena masih banyaknya karyawan yang tidak puas terhadap kompensasi yang duberikan oleh perusahaan pada item bonus, 34% responden mengatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan saat ini belum memadai. Sementara untuk fasilitas pemberian uang makan dan transportasi, 90% responden mengatakan bahwa perusahaan tidak memberikan uang makan dan transportasi kepada karyawannya agar karyawan. Begitupun masalah insentif, 77% responden mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap insentif perusahaan. Seharusnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Penjualan Produk PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Target Perusahaan (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2021	8,300,000,000	6,377,962,800	76.8
2022	8,500,000,000	6,922,977,600	81.4
2023	8,700,000,000	7,363,427,940	84.6
Rata-Rata	8,500,000,000	6,888,122,780	80.9

Sumber : PT. Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan target penjualan dari wholesale yang ditetapkan tidak tercapai hal ini dibuktikan dengan data realisasi

penjualan dari wholesale secara rata-rata hanya mencapai 80,9%. Dengan demikian bahwa kinerja karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor masih terkoreksi karena tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Adanya permasalahan antara kedua variabel Motivasi kerja dan Kompensasi Karyawan akan mengakibatkan berbagai permasalahan didalam kinerja karyawan, seperti adanya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja dan juga karyawan tersebut kurang dalam menggunakan waktu dengan melakukan hal yang tidak penting. Masih banyak karyawan yang bekerja dengan asal-asalan dan masih banyaknya karyawan yang terlambat dalam melaksanakan maupun menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menandakan minimnya Motivasi Kerja dan ketidaksesuaian pemberian Kompensasi Karyawan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nurul Hakiki, Dr. Eva Mufidah, S. AB, MM, Nurul Akramiah, S.E.,MM., Neraca Manajemen, Ekonomi, Vol 7 No. 5 (2024) ISSN: 3025-9495. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Unit Grati 2 Di plososari Grati Pasuruan 2 Variabel Motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk Variabel Kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinan (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,821 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 8,21%, sedangkan variabel lain diluar penelitian sebesar 17,9%.

Dewi Puspita Ningrum, Metehsa Sembiring, Jeffry H. Sinaulan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan akuntansi, Vol. 2 No. 10 (2024) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta adapun nilai R Square sebesar 0,499 menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,9% dengan 50,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Agus Sekti Susila Atmojo, Jurnal Ekonomi-Manajemen, Vol. 5 No. 2 (2023) ISSN: 165-177 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Connect Electrical Engineering di Kota Batam Menunjukkan bahwa persamaan Regresi yang berbentuk adalah $Y = -3,438 + 0,496 X_1 + 0,767 X_2$ dan menunjukkan bahwa baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Connect Electrical Engineering di kota Batam.

Intan Arsitia, Jurnal Widya Persada, Vol. 2 No. 2 (2023) ISSN: 2829-2022. Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Karya Sejahtera Abaditama Menunjukkan bahwa Variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara persial Terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja karyawan, Variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Angelina O. Tangkudung, Lucky. F. Tamengkel, Sandra I. Asaloei, Jurnal Productivity, Vol. 4 No. 4 (2023) e-ISSN: 2723-0112. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Heni Elyon Narwastu (PT. HEN) Manado Mendapatkan hasil bahwa Motivasi Dan Kompensasi Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.

Heni Elyon Narwastu (PT. HEN) Manado. Sri Mardiana, Jurnal Kreatif, Vol. 8 No. 2 (2020) ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Noor Amallia, Eko Efrianto, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 9 No.2 (2023) ISSN:146-154 Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Pemasaran PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin Menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi dan

kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Bachtiar Arifudin Husain, E-Jurnal Semarak Ekonomi dan bisnis, Vol. 3 No. 3 P-ISSN 2581-2769 (2020). Universitas Pamulang Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan besarnya nilai thutang > ttabel yaitu 16,830 > 2,004, nilai probabilitas (signifikan) = 0,000 yaitu berada 0,050.

Herdianto Purba, Imam Yuwono, Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1 No. 7 (2023) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Yutu Leports Jaya Menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Yutu Leports Jaya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas

data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja			
Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
1	0,758	0,278	Valid
2	0,864	0,278	Valid
3	0,716	0,278	Valid
4	0,792	0,278	Valid
5	0,829	0,278	Valid
6	0,565	0,278	Valid
7	0,751	0,278	Valid
8	0,784	0,278	Valid
9	0,630	0,278	Valid
10	0,690	0,278	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.8 menunjukkan hasil data bahwa semua pernyataan dalam variabel Motivasi kerja adalah valid. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} > r_{tabel} dengan tingkat signifikannya semua pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kompensasi Karyawan			
Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
1	0,572	0,278	Valid
2	0,537	0,278	Valid
3	0,530	0,278	Valid
4	0,712	0,278	Valid
5	0,697	0,278	Valid
6	0,630	0,278	Valid
7	0,522	0,278	Valid
8	0,557	0,278	Valid
9	0,486	0,278	Valid
10	0,427	0,278	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil data bahwa semua pernyataan variabel Kompensasi

Karyawan adalah Valid. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai rhitung > rtabel dengan tingkat signifikannya untuk semua pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.10

Item	rhitung	rtabel	keterangan
1	0,641	0,278	Valid
2	0,781	0,278	Valid
3	0,680	0,278	Valid
4	0,669	0,278	Valid
5	0,435	0,278	Valid
6	0,778	0,278	Valid
7	0,702	0,278	Valid
8	0,718	0,278	Valid
9	0,761	0,278	Valid
10	0,681	0,278	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil data bahwa semua pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai rhitung > rtabel dengan nilai signifikannya untuk semua pernyataan lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,894	Reliabel
2	Kompensasi karyawan	0,766	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa setiap variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,06 yaitu variabel Motivasi kerja sebesar 0,894, variabel Kompensasi Karyawan sebesar 0,766 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,856

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15494185
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.070
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.12 memperoleh hasil nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi distribusi

persamaan pada uji normalitas ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

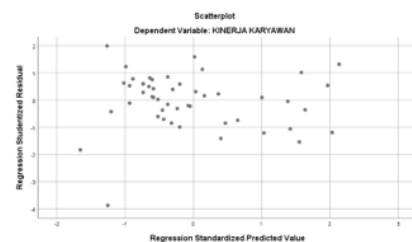
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Colinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.139	4.827		1.272	.210		
	Motivasi Kerja	.571	.084	.674	6.805	.000	.887	1.127
	Kompensasi Karyawan	.251	.119	.208	2.102	.041	.887	1.127

a. Dependent variabel: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.13 diperoleh nilai tolerance Variabel Motivasi kerja sebesar 0.887 dan Kompensasi Karyawan sebesar 0.887, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi kerja sebesar 1.127 dan variabel Kompensasi kerja 1.127 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot

Sumber: data diolah dengan SPSS V. 25 (2024)

Pada hasil gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 4.14

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6.139	4.827		1.272	.210
	Motivasi Kerja	.571	.084	.674	6.805	.000
	Kompensasi Karyawan	.251	.119	.208	2.102	.041

a. Dependent variabel: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,139 artinya jika Motivasi Kerja (X1), Komepensasi Karyawan (X2) adalah nol, maka kinerja karyawan yang dihasilkan adalah 6,139 sehingga asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,571 maka dapat dikatakan bahwa setiap bertambahnya variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan, sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel Kompensasi Karyawan (X2) sebesar 0,251 maka dapat dikatakan bahwa setiap bertambahnya variabel Kompensasi karyawan (X2) sebesar satu satuan, sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.16

Correlations			
		Motivasi kerja	Kinerja karyawan
Motivasi Kerja	Pearson correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Hasil uji korelasi pada tabel 4.18 diperoleh nilai 0,744 yang berada pada interval 0,600-0,799 artinya Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17

Correlations			
		Kompensasi Karyawan	Kinerja karyawan
Kompensasi Karyawan	Pearson correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	50	50

** . Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Hasil uji korelasi pada tabel 4.19 diperoleh nilai 0,434 yang berada pada interval 0,400-0,599 artinya Kompensasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang Sedang Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.18

Model summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.769 ^a	.591	.574	3.22137	.591	33.995	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi Karyawan
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Hasil uji korelasi pada tabel 4.20 diperoleh nilai 0,769 yang berada pada interval 0,600-0,779 artinya Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan (secara simultan) memiliki tingkat hubungan yang Kuat Terhadap Kinerja Karyawan

f. Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi kerja X₁ Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.544	3.33405

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 55,3%, sedangkan sisianya 44,7 dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Karyawan X₂ Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.172	4.49133

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,189 yang artinya variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 18,9%, sedangkan sisianya dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.574	3.22137

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi Karyawan
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.23 memperoleh nilai 0,591. Hal ini berarti 59,1% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja

(X1) dengan Kompensasi Karyawan (X2), sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.22

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error			
				Beta		
1	(Constant)	14.048	3.129		4.489	.000
	Motivasi Kerja	.630	.082	.744	7.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai thitung 7.704 > ttabel 1,677 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Dan dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dengan hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error			
				Beta		
1	(Constant)	16.700	6.373		2.620	.012
	Kompensasi karyawan	.524	.157	.434	3.340	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai thitung 3,340 > ttabel 1,677 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima dengan hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Karyawan (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	705.551	2	352.775	33.995	.000 ^b
	Residual	487.729	47	10.377		
	Total	1193.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Motivasi Kerja
 Sumber: data diolah dengan SPSS V.25 (2024)

Pada tabel 4.26 diperoleh nilai Fhitung 33,995 > Ftabel 3,20 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima dengan hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) Kompensasi Karyawan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor” yaitu sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,774 yang dimana nilai korelasi ini memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh pada variabel kinerja Karyawan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) memperoleh nilai thitung 7,704 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dan dapat diartikan sebagai terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,434 yang dimana nilai ini memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) memperoleh nilai thitung 3,340 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima dan dapat diartikan sebagai terdapat pengaruh antara Kompensasi Karyawan Terhadap kinerja Karyawan.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja Dan Kompensasi Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,139 + 0,571 X1 + 0,251 X2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 yang dimana nilai ini memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan

Kompensasi Karyawan berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil hipotesis (uji F) memperoleh nilai thitung 33,995% > ttabel 3,20 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dapat diartikan sebagai terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor dan dapat diartikan pula apabila Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan meningkat maka Kinerja Karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Affani, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model Of workload. Work motivasion, and work discipline on the performance of sharia banking employees in jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754-771. <https://doi.org/10.31933/dijdm.v2i5>
- [3] Agus Sakti Susila atmojo (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Connect Electrical Engineering di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 5.
- [4] Angelina O. Tangkudung, Lucky. F. Tamengkel, Sandra I. Asaloei (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Heni Elyon Narwastu (PT. HEN) Manado. *Jurnal Productivity*, 4.
- [5] Bachtiar Arifudin Husain (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Stratrgic Pestconrol Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak Ekonomi dan Bisnis*, 3.
- [6] D.D. Putri & N.M.A. Widiastuti (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembara. *Jurnal Manajemen*, 7
- [7] Dahrul Siregar (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal Of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2.
- [8] Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Didmax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211-221. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- [9] Dewi Puspita Ningrum, Matehsa Sembiring, Jeffry H. Sinulan (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2.
- [10] Hasibuan, M.S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- [11] Herdianto Purba, Imam Yuwono (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yutu Leports Jaya. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.
- [12] I.K.Y. Pranata & W Cipta (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8.
- [13] Malayu S.P Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Mangkunegara, Anwar P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- [15] Noor Amallia, Eko Efrianto (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9.
- [16] Nurul Hakiki, Dr Eva Mufidah, S. AB. MM, Nurul Akramiah (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Unit Grati2 Di Plososari Grati Pasuruan 2. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7.
- [17] Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastrukture Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).