

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SORA KONEKSINDO INDONESIA TANGERANG

Ade Putra Ferdiansyah¹

Email : Adeputraferdiansyah@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Rino Dedi Aringga²

Email : dosen02171@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sora Koneksindo Indonesia secara parsial dan simultan. Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 62 orang. Analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis dengan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,209 + 0,985X_1$ dan nilai thitung \geq ttabel ($4,066 \geq 1,671$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 76,4% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia sebesar 76,4%, sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan berdasarkan hasil analisis, Kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,808 + 0,704 X_2$ dan nilai thitung \geq ttabel ($5,465 \geq 1,671$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 79,9% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sora Koneksindo Indonesia sebesar 79,9%, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 6,268 + 0,458 X_1 + 0,430 X_2$ dan nilai thitung \geq ftabel ($158.406 \geq 3,153$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 yang artinya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and motivation on employee performance at PT. Sora Kuncindo Indonesia partially and simultaneously. Type of associative research method with a quantitative approach. The population is 62 people. Data analysis used data instrument tests, classical assumption tests, quantitative tests and hypothesis tests with SPSS 25. Based on the results of the analysis, it was found that Motivation (X₁) had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of the simple linear regression equation $Y = 2.209 + 0.985 .05$) and the coefficient of determination value is 76.4% so that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that the motivation variable partially has a significant effect on employee performance at PT. SoraConnectindo Indonesia by 76.4%, while the remaining 23.6% is influenced by factors other. Meanwhile, based on the results of the analysis, compensation (X₂) has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the simple linear regression equation $Y = 13.808 + 0.704 \leq 0.05$) and the coefficient of determination is 79.9% so that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that the compensation variable partially has a significant effect on employee performance at PT. Sora Kuncindo Indonesia amounted to 79.9%, while the remaining 20.1% was influenced by other factors. Motivation (X₁) and Compensation (X₂) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of the multiple linear regression equation $Y = 6.268 + 0.458 X_1 + 0.430 .05$ ($0.000 \leq 0.05$) with a coefficient of determination value of 0.843, which means that the influence of motivation and compensation on employee performance at PT. SoraConnectindo Indonesia is 84.3%, while the remaining 15.7% is influenced by other factors.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Industri kecantikan merupakan salah satu industri yang dinamis dan terus berinovasi setiap waktu, para pelaku industri ini harus selalu siap beradaptasi dengan

perubahan yang ada. Kini industri kecantikan di Indonesia berada pada proses pemulihan dan penguatan, terlihat dari pertumbuhan industri yang meningkat secara signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan dari data Badan

Pusat Statistik pada tahun 2021, industri kosmetika di Indonesia mengalami pertumbuhan hingga 9.61% dan BPOM mencatat adanya kenaikan jumlah perusahaan pada industri kosmetika di Indonesia hingga 20.6% pada tahun 2022. (kompas.com.2023).

Saat ini terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang kosmetik, selain itu terdapat juga perusahaan maklon, terkhusus maklon kosmetik, salah satu perusahaan maklon tersebut diantaranya PT Sora Koneksindo Indonesia. Dengan peluang di industri kosmetik tentu banyak perusahaan baru bermunculan untuk ikut bersaing yang tentu menciptakan produk baru. Dengan maraknya hal tersebut maka perusahaan maklon perlu diperhatikan.

Agar perusahaan bisa bersaing, maka tuntutan kesadaran akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Untuk mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya diperlukan adanya manajemen, menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Ada banyak faktor yang dapat diperhatikan dalam mengelola manajemen Sumber Daya Manusia, SDM yang berhasil ditandai dengan kinerja yang baik diperusahaan. Menurut (Afandi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan kinerja karyawan diperusahaan yang masih belum maksimal.

Tabel 1.1
 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sora Koneksindo Periode Tahun 2021 – 2023:

Penilaian Kinerja	Target	Realisasi		
		2021	2022	2023
Kualitas Kerja	100%	81%	78%	75%
Kuantitas Kerja	100%	76%	72%	69%
Kedisiplinan	100%	82%	78%	74%
Efektifitas Kerja	100%	72%	70%	78%
Tanggung Jawab	100%	73%	68%	65%
Rata-Rata	100%	77%	74%	72%

Sumber: PT. Sora Koneksindo (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja pada karyawan PT. Sora Koneksindo pada tahun 2021 cukup baik yaitu mencapai 77%, kemudian pada tahun 2022 terjadi penurunan hingga mencapai angka 74%, selanjutnya tahun 2023 terjadi penurunan kembali sebanyak 2% sehingga hanya mencapai angka 72% saja. Hal tersebut terjadi dikarenakan terdapat aspek yang memiliki nilai kinerja yang rendah yaitu dapat terjadi pada aspek tanggung jawab, dimana aspek tanggung jawab ini selalu mendapatkan hasil penilaian yang cukup rendah selama 2 tahun terakhir berturut-turut. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya

adalah motivasi.

Menurut Uno (2020:112) “motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Berdasarkan hasil penelitian Adinda dkk (2023) mengatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan meningkatkan kinerjanya dengan maksimal diperusahaan.

Motivasi merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Memberikan kepuasan kerja dan memotivasi para karyawan hanyalah merupakan suatu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Bagian lainnya adalah menerapkan pengetahuan tersebut. Banyak perusahaan mengimplementasikan sebagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan lebih banyak memberikan imbalan serta untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu motivasi dalam materiil dan motivasi immaterial. Motivasi dalam bentuk materiil berupa pemberian gaji, asuransi, jaminan hari tua, bonus, insentif, dan lain lain. Sedangkan pemberian motivasi immaterial berupa pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar lebih bisa memahami bidang pekerjaannya. Seperti gethring dan training.

Tabel 1.1

Data Motivasi Kerja PT. Sora Koneksindo Indonesia.

No.	Jenis Motivasi	Keterangan
1.	Bonus target	Ada
2.	Gathering Kantor	Tidak Ada
3.	BPJS ketenagakerjaan	Ada
4.	Bonus Akhir Tahun	Tidak Ada
5.	Tunjangan Akhir Tahun	Tidak Ada
6.	Tunjangan Hari Raya	Ada

Sumber: PT. Sora Koneksindo Indonesia, 2024

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa beberapa bonus atau tunjangan-tunjangan masih belum dimiliki atau diberikan oleh PT. Sora Koneksindo Indonesia terhadap karyawannya seperti belum adanya gathering kantor, bonus akhir tahun, dan tunjangan hari tua. Terlebih lagi gathering kantor yang mana bertujuan untuk mempererat solidaritas atas karyawan, yang mana itu juga menjadikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

Maksud dan tujuan perusahaan memberikan motivasi agar para karyawan dapat memiliki semangat dan gairah dalam bekerja. Sehingga di harapkan karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, yang pada akhirnya dapat berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Oleh karna itu pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, semangat dan gairah kerja karyawan secara maksimal, sehingga akan mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan.

Selain motivasi, kompensasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan adanya fenomena terkait motivasi kerja karyawan. peneliti melakukan

wawancara kepada 7 karyawan perusahaan, mereka mengatakan bahwa masih rendahnya sistem reward atau bonus yang diberikan perusahaan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan melampaui target, perusahaan hanya memberikan perayaan kecil saja berupa sertifikat penghargaan yang dimana tidak berkaitan dengan materi. Padahal karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka pemberian reward akan jauh lebih bermanfaat. Oleh karena itu banyak karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal karena karyawan merasa apa yang diberikan kepada perusahaan tidak sebanding dengan timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ini tentunya akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Selain motivasi, peneliti mencoba mencari fenomena lain yang terjadi, salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Firda & Rinaldi (2022) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Dari sudut pandang perusahaan pemberian kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut.

Menurut penelitian Fernos & Wipi (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawannya. berdasarkan hasil observasi peneliti terkait kompensasi ditemukan bahwa gaji yang diberikan oleh PT.Sora Koneksindo Indonesia masih belum memenuhi standar UMK, hal ini kita dapat lihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
 Data Gaji Karyawan

Tahun	Gaji Ideal (RP)	Realisasi Gaji (RP)	Selisih (RP)	Presentase (%)
2018	2.650.000	2.210.000	440.000	83,39%
2019	2.650.000	2.210.000	440.000	83,39%
2020	2.810.000	2.340.000	470.000	83,27%
2021	3.021.650	2.510.000	511.650	83,06%
2022	3.270.936	2.700.000	570.936	82,54%
2023	3.555.684	2.930.000	625.684	82,39%
Rata-rata	3.061.684	2.538.000	523.684	82,93%

Sumber: HRD data yang diolah (2024)

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Ghazali (2021: 18) “metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan data terkumpul dianalisis dengan menggunakan rumusan statistik”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, menurut Sujarweni (2022) penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih untuk mendapatkan teori yang berfungsi menjelaskan suatu gejala.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penguji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji T, dan Uji F untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, yang dalam hal ini adalah karyawan dari PT. Sora Koneksindo Indonesia.

Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,781	0,250	Valid
2	X1.2	0,614	0,250	Valid
3	X1.3	0,852	0,250	Valid
4	X1.4	0,676	0,250	Valid
5	X1.5	0,735	0,250	Valid
6	X1.6	0,555	0,250	Valid
7	X1.7	0,717	0,250	Valid
8	X1.8	0,775	0,250	Valid
9	X1.9	0,746	0,250	Valid
10	X1.10	0,684	0,250	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X1 atau motivasi memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X1 atau motivasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,846	0,250	Valid
2	X2.2	0,841	0,250	Valid
3	X2.3	0,880	0,250	Valid
4	X2.4	0,909	0,250	Valid
5	X2.5	0,831	0,250	Valid
6	X2.6	0,833	0,250	Valid
7	X2.7	0,835	0,250	Valid
8	X2.8	0,863	0,250	Valid
9	X2.9	0,843	0,250	Valid
10	X2.10	0,885	0,250	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X2 atau kompensasi memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X2 atau kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,738	0,250	Valid
2	Y.2	0,875	0,250	Valid
3	Y.3	0,781	0,250	Valid
4	Y.4	0,851	0,250	Valid
5	Y.5	0,776	0,250	Valid
6	Y.6	0,853	0,250	Valid
7	Y.7	0,843	0,250	Valid
8	Y.8	0,792	0,250	Valid
9	Y.9	0,786	0,250	Valid
10	Y.10	0,697	0,250	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel Y atau kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan

yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,893	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,959	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas variabel motivasi diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,893, kemudian variabel kompensasi diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,959 dan variabel kinerja karyawan diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,937 karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

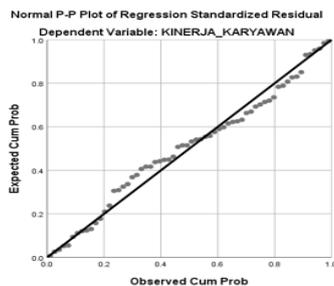
Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08489285
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.068
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan uji Probability Plot atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Gambar 4.2
 Hasil Uji normalitas P-plot

Berdasarkan hasil uji normalitas P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.267	3.751
	KOMPENSASI	.267	3.751

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinieritas antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai Varians Inflation Factors atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 3,751 dan nilai Tolerance Value atau TOL lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,267 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Autokorelasi

Tabel 4.14
 Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.838	3.137	2.288

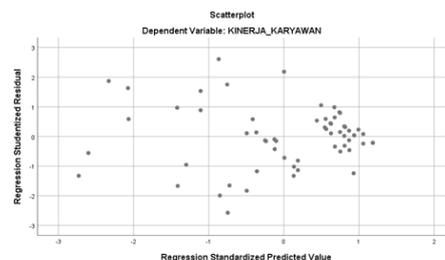
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,288 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.3
 Uji Heteroskedasitas Scatter Plot

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedasitas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu (naik turun, bergelombang). Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kesamaan varians atau tidak terjadi heteroskedasitas.

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.209	2.913		.758	.451
	MOTIVASI	.985	.071	.874	13.919	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y

= 2,209 + 0,985 X₁. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,209 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,985 *point*.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,985 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,985 *point*.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X₂)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,808	1,891		7,300	,000
	KOMPENSASI	,704	,046	,894	15,445	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,808 + 0,704 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,808 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,704 *point*.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X₂) sebesar 0,704 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,704 *point*.

2. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,268	2,506		2,501	,015
	MOTIVASI	,458	,113	,406	4,066	,000
	KOMPENSASI	,430	,079	,546	5,465	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,268 + 0,458 X_1 + 0,430 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,268 menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan kompensasi memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 6,268.
- Pada saat variabel motivasi terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,458.
- Pada saat variabel kompensasi terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,430.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA_KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000
KINERJA_KARYAWAN	N	62	62
	Pearson Correlation	,874**	1
N	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan < 0,05, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang sangat kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,874 termasuk pada rentang interval 0,800 – 1,000 kategori sangat kuat.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA_KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000
KINERJA_KARYAWAN	N	62	62
	Pearson Correlation	,894**	1
N	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan < 0,05, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang sangat kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,894 termasuk pada rentang interval 0,800 – 1,000 kategori sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,760	3,818

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,764 atau 76,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 76,4%, sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.21
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,799	,796	3,519

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
 Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,799 atau 79,9%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja

karyawan sebesar 79,9%, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.22
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.838	3.137

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 atau 84,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi dan kompensasi secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4.23
 Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.268	2.506		2.501	.015
	MOTIVASI	.458	.113	.406	4.066	.000
	KOMPENSASI	.430	.079	.546	5.465	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji T diatas dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka harus mencari nilai T_{tabel} nya dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $62-2-1 = 59$. Berikut ini interpretasi uji parsial antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sora Koneksindo Indonesia.

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.24
 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3117.167	2	1558.584	158.406	.000 ^b
	Residual	580.510	59	9.839		
	Total	3697.677	61			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Hasil uji simultan di atas dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *ANOVA* pada uji F diatas dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $62-2-1 = 59$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,151. Maka di peroleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($158.406 \geq 3,153$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sora Koneksindo Indonesia. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Artinya variabel motivasi dan pendanaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sora Koneksindo Masuk

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi bersama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ketika karyawan merasa termotivasi dan mendapatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, kesejahteraan yang terjaga juga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sora Koneksindo Indonesia Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{01} p ditolak dan H_{a1} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT.Sora Koneksindo Indonesia. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 4,066 dan dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,671. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($4,066 \geq 1,671$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa motiasi memberikan dampak positif dan signifikan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyatin, Widhi Wicaksono,Dkk (2021) dalam jurnal JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta yang menunjukkan bahwa Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Sora Koneksindo Indonesia Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{02} p ditolak dan H_{a2} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sora Koneksindo Indonesia. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan T_{hitung} sebesar 5,465 dan dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,671. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($5,465 \geq 1,671$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) dalam Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 2, Hal. 20-24,ISSN 2621-797X. Universitas Pamulang yang

berjudul Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia DC Ciputat menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Sora Koneksindo Indonesia Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 158.406 dan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,151. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($158.406 \geq 3,153$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fathan Arif, Fadlika Putri (2022) dalam Jurnal Ilmiah: Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Vol. 2, No. 1/ Maret 2022 Hal 50 -64) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Jakarta Barat menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sora Koneksindo Indonesia Tangerang" maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,209 + 0,985X_1$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,066 \geq 1,671$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 76,4% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia sebesar 76,4%, sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,808 + 0,704 X_2$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,465 \geq 1,671$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 79,9% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sora Koneksindo Indonesia sebesar 79,9%, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

- Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 6,268 + 0,458 X_1 + 0,430 X_2$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($158.406 \geq 3,153$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 yang artinya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sora Koneksindo Indonesia sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Aditama Roni . (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang:AE Publisng.
- Adhitya Wardhana, B. K. (2020). Pencapaian Pendidikan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Antar Kabupaten dan Kota di Jawa Barat, *Jurnal Ekonomi 196-200*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardana, I komang, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister. Manajemen*, 2(1), 16-30
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University*. Florida: Pearson
- Edison, Emron, dkk (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia, Cetakan ke-2*, Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.

- [13]Dahlila, M., & Fadlil, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fyc Megasolusil Dil Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi& Ekonomil Syarilah)*. Hal. 40 – 73. Vol. 2, No. 4.
- [14]Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- [15]Firda Fahraini, & Rinaldy S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*.
- [16]Frendy Ilham Saputra, & Suhendra. (2022). How Work Stress Intermediate WorkFamily Conflict And Workload To Employee Performance? Enrichment: *Journal of Management*.
- [17]Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.