

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023****E-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8210187>**

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Herdianto Purba¹, Imam Yuwono²^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial. Universitas Dian Nusantara. Jakarta
Email 11119390mahasiswa@undira.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Yutu Leports Jaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan, sampel yang sudah ditentukan pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menjawab fakta-fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Temuan penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Yutu Leports Jaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Yutu Leports Jaya.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis menunjukkan mengenai kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan adanya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang yang ada di perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan bagi perusahaan yang ada. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang satu dengan yang lain.

Persaingan ini juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi yang secara besar-besaran serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang sebaik mungkin.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan dan berkaitan antara satu sama lain. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar terpenuhi. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dengan baik dan maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan, meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya

sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan Sumber Daya Manusia baik yang bekerja disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi ataupun perusahaan sebagai keseluruhan.

Motivasi dan pengenalan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang sudah di rencanakan dengan baik.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan yang jelas. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Rangga, 2017) motivasi ialah dimana kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi juga dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja seorang karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil.

Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2022). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan yang ada didalam dirinya.

PT Yutu Leports Jaya merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 berkantor di JL. Raya Setu Kav. 2, Cibuntu, Cibitung, Mekarwangi, Kec. Cikarang Bar., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17520 dan bergerak dibidang garment. Visi misi yang dibuat oleh perusahaan tersebut mendorong agar karyawan perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang ada.

Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan dalam produktivitas kinerja karyawan yang berdampak untuk perkembangan produk perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan, adanya penurunan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut yang kemungkinan besar disebabkan oleh

beberapa hal seperti motivasi karyawan dan kompensasi yang menurun. Banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena berkurangnya kompensasi, selain itu karyawan juga hanya menjadi buruh harian yang tidak mendapatkan gaji sesuai UMR dan mendapatkan tanggungan untuk kesehatan seperti BPJS. Sedangkan pekerjaan yang mereka lakukan sangat beresiko tinggi untuk keselamatan dirinya, selain tidak mendapatkan gaji UMR dan BPJS karyawan ini juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan tersebut. Kurangnya kinerja dari karyawan perusahaan tersebut membuat mereka menjadi tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga membuat produktivitas yang menurun. Selain itu, penyebab lainnya juga tidak adanya rasa puas terhadap kompensasi yang diterima dengan resiko yang didapatkan dan beban kerja para karyawan.

Tabel 1 Data hasil perkembangan PT Yutu Leports Jaya 2022

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Juli	1.400 potong baju	1.100 potong baju	85 %
Agustus	1.400 potong baju	1.060 potong baju	83 %
September	1.400 potong baju	1.320 potong baju	94 %
Oktober	1.400 potong baju	1.080 potong baju	77 %
November	1.400 potong baju	1.180 potong baju	84 %
Desember	1.400 potong baju	1.350 potong baju	90 %

Tabel 1 diatas menunjukkan produktivitas hasil dari PT Yutu Leports Jaya selama kurun waktu 6 bulan, dari hasil di atas perusahaan tersebut belum mencapai target yang dituju. Secara keseluruhan pekerjaan yang dilakukan belum maksimal mencapai hasil produksi yang ingin dicapai, untuk bulan Oktober angka realisasi terburuk selama periode tersebut di karenakan terjadinya demo yang dilakukan oleh karyawan karena ingin gajinya di tingkatkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dijadikan pelajaran oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja agar mencapai target yang diharapkan.

Untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan produktivitas, peneliti melakukan Pra –Survey di beberapa indikator yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas dan dibagikan kepada 10 responden. Tabel 2 merupakan hasil dari rekapitulasi penyebaran kuesioner yang peneliti berikan kepada 10 orang karyawan PT.

Tabel 2 Pra – Survey

Indikator	Pertanyaan	Ya	Tidak
Kompensasi	Selama bekerja mendapatkan bonus dan THR	0	100 %
	Besarnya gaji diterima sesuai dengan pekerjaan	0	100 %
	Pekerjaan diberikan sesuai dengan bidan dan kemampuannya	65 %	35 %
	Tunjangan kesehatan maupun ketenagakerjaan diberikan kepada pekerja	0	100 %
Motivasi Kerja	Atasan memberikan pujian jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	40 %	60 %
	Hubungan kerja saya dengan atasan di perusahaan tersebut terjalin harmonis	100 %	0
	Saya memperoleh penghargaan atas prestasi pekerjaan	10 %	90 %
Kinerja Karyawan	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	80 %	20 %
	Karyawan selalu taat terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan	100 %	0
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan	40 %	60 %

	sesuai target perusahaan		
	Karyawan dapat mencari solusi yang tepat pada setiap masalah	60 %	40 %

Dari hasil data Pra – Survey pada indikator kompensasi di atas, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Mengenai besaran gaji yang diterima, semua nya tidak sebanding dengan hasil kerja yang sudah mereka jalankan. Selanjutnya mengenai tunjangan hari raya dan bonus, semua responden menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkannya. Informasi ini dapat dijadikan hal yang menarik untuk diteliti

Dari jawaban responden terhadap pra survey indikator motivasi, penulis menemukan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan. Permasalahannya yaitu, tidak adanya penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang memiliki kompetensi baik.

Dari jawaban responden terhadap pra survey indikator kinerja karyawan, penulis menemukan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan. Permasalahannya yaitu karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, karyawan juga tidak dapat menemukan solusi dengan cepat apabila sedang terjadi kesalahan dan kendala.

Maka dengan ini Motivasi dan Kompensasi akan dipilih sebagai variabel bebas yang akan diteliti oleh peneliti apakah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yutu Leports Jaya Bekasi.

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Juwita Sari yang dilakukan pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahado Sentosa Karang Anyar". Dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. kusumahadi santosa karanganyar terbukti kebenarannya.

Penelitian terdahulu yang kedua, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo yang dilakukan pada tahun 2018 dengan judul "Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)". Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang ketiga, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Gede Rianayang dilakukan pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Bau Cau Timor Leste". Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Bau Cau Timor leste. hal ini mengintifikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai.

Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang sangat baik.

Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan yang sedang dia jalankan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**” dijadikan sebagai objek penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) tujuan dari kompensasi finansial adalah:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan adanya pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib untuk membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan adanya balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah didapat oleh perusahaan tersebut.
- d. Motivasi. Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan adanya program kompensasi ini prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Pengaruh serikat buruh. Dengan adanya program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

Motivasi

Menurut Georg R Terry dalam (Serdamayanti, 2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Lain halnya dengan menurut (Serdamayanti, 2021) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2017) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut (mangkunegara, 2017) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Faktor pendukung kinerja karyawan yaitu Lingkungan tempat bekerja Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja itu sendiri, fasilitas kantor yang memadai Tempat kerja yang baik adalah yang memiliki fasilitas mumpuni untuk karyawannya, dan yang ketiga pekerjaan yang jelas Seringkali produktifitas karyawan mengalami stagnasi karena dia merasa jenuh pada pekerjaannya, pimpinan dapat

meyakinkan karyawannya tentang kontribusi yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan, sehingga motivasi mereka meningkat. Faktor penghambat kinerja karyawan. Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan Karyawan mengharapkan pimpinan yang suportif, yaitu memiliki karakter yang pengertian, fleksibel, dan dapat di percaya, hal ini akan mempengaruhi karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya. Kurangnya pelatihan dan pengembangan diri Jika pelatihan dan pengembangan diri jarang dilakukan, maka akan dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu rutin dalam mengadakan workshop ataupun pelatihan dalam setiap bulannya.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang akan dilakukan mulai Agustus Tahun 2022 sampai selesai. Dengan demikian hal tersebut dinilai cukup dan sesuai untuk mewakili sampel yang akan diteliti, yaitu seberapa positif dan signifikan hubungan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Yutu Leports Jaya.

Lokasi penelitian yaitu tempat dimana akan dilaksanakannya penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang peneliti butuhkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Yutu Leports Jaya yang lokasi nya berada di JL. Raya Setu Kav. 2, Cibuntu, Cibitung, Mekarwangi, Kec. Cikarang Bar., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17520. Desain penelitian menggunakan korelasional dimana penelitian ini menggunakan teknik penelitian non eksperimen yang membantu peneliti untuk membangun hubungan antara dua variabel yang saling berhubungan erat. Jenis penelitian ini membutuhkan dua kelompok yang berbeda, dan teknik analisis statistik menghitung hubungan diantara keduanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$ (dengan uji dua sisi). Nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2787 yang didapat dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel *pretes t* yaitu 50 responden. Maka (df) = $50 - 2 = 48$, pada r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan (df) = 48, didapati r_{tabel} sebesar 0,2787. Maka suatu pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,2787$ dan sebaliknya.

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi dan kompensasi dengan 50 sampel responden. Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No.	ItemPertanyaan	r table	r hitung	Keterangan
1	Item 1	0,2787	0,527	Valid
2	Item 2	0,2787	0,410	Valid
3	Item 3	0,2787	0,540	Valid
4	Item 4	0,2787	0,514	Valid
5	Item 5	0,2787	0,489	Valid
6	Item 6	0,2787	0,542	Valid
7	Item 7	0,2787	0,514	Valid
8	Item 8	0,2787	0,515	Valid

(sumber: data yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka 5 item pertanyaan ini sah atau layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Item Pertanyaan	r table	r hitung	Keterangan
1	Item 1	0,2787	0,546	<i>Valid</i>
2	Item 2	0,2787	0,333	<i>Valid</i>
3	Item 3	0,2787	0,537	<i>Valid</i>
4	Item 4	0,2787	0,517	<i>Valid</i>
5	Item 5	0,2787	0,515	<i>Valid</i>
6	Item 6	0,2787	0,542	<i>Valid</i>
7	Item 7	0,2787	0,333	<i>Valid</i>

(sumber: data yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item pertanyaan ini sah atau layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	r table	r hitung	Keterangan
1	Item 1	0,2787	0,546	<i>Valid</i>
2	Item 2	0,2787	0,333	<i>Valid</i>
3	Item 3	0,2787	0,537	<i>Valid</i>
4	Item 4	0,2787	0,517	<i>Valid</i>
5	Item 5	0,2787	0,515	<i>Valid</i>
6	Item 6	0,2787	0,542	<i>Valid</i>
7	Item 7	0,2787	0,546	<i>Valid</i>
8	Item 8	0,2787	0,333	<i>Valid</i>
9	Item 9	0,2787	0,537	<i>Valid</i>
10	Item 10	0,2787	0,517	<i>Valid</i>
11	Item 11	0,2787	0,515	<i>Valid</i>

(sumber: data yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid dari 9 item pertanyaan, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item pertanyaan ini sah atau layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,70. Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.988	3

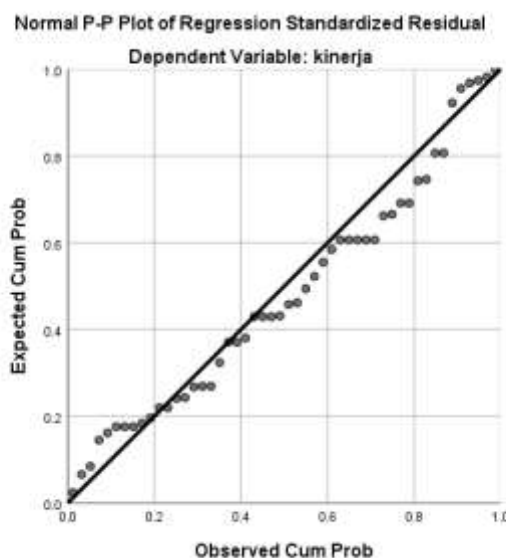
(sumber: data yang diolah, 2023)

Tabel 6 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Motivasi, Kompensasi dan Kinerja sebesar 0,966. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

**Gambar 1. Kurva Normal P-P Plot**

(sumber: data yang diolah, 2023)

Berdasarkan gambar 1 di atas maka dapat dilihat bahwa dalam grafik *normal probability plot* terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini grafik menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal (sesuai asumsi normalitas), dan layak digunakan.

Kemudian, normalitas data juga dapat dilihat menggunakan kolmogorov-smirnov test.

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini hasil uji kolmogorov smirnov:

Tabel 7. Uji Kolmogorov-smirnov test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.76665435
		Most Extreme Differences	
		Absolute	.111
		Positive	.111
		Negative	-.080
Test Statistic			.111
Asymp. Sig. (2-tailed)			.167^c

Melihat pada tabel 7 data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,167 > 0,05$) Artinya, data dalam penelitian ini merupakan data yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance \geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2012). Hasil pengujian VIF dan *tolerance* dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 8 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.422	.862		-1.650	.106					
	motivasi	.594	.092	.437	6.451	.000	.971	.685	.143	.107	9.363
	Kompensasi	.936	.112	.565	8.351	.000	.978	.773	.185	.107	9.363

a. Dependent Variable: kinerja

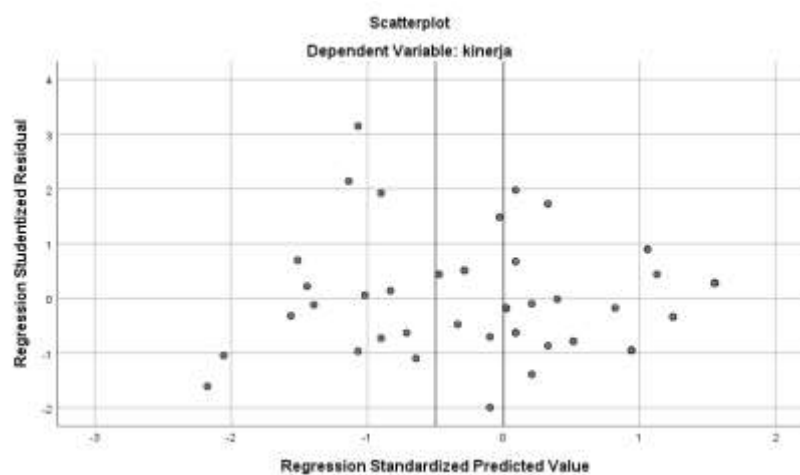
Hasil tabel 8 di atas perhitungan nilai *variance Inflation factor* (VIF) menunjukkan VIF motivasi dan kompensasi sebesar 9,363. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel

independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu 0,107 (motivasi dan kompensasi). Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Maka menurut nilai *tolerance* tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Imam Ghazali (2012) bahwa nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah jika nilai $VIF \leq 10$ atau nilai *tolerance* $\geq 0,10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji *scatter plot*, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji. Dalam pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* yaitu jika terdapat pada pola yang teratur pada grafik, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Data yang diolah, 2023)

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel motivasi, kompensasi, terhadap kinerja.

b. Uji Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini setelah dilakukan pengolahan data menggunakan model regresi linear berganda dengan program SPSS yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Korelasi Ganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.422	.862		-1.650	.106
	motivasi	.594	.092	.437	6.451	.000

kompensasi	.936	.112	.565	8.351	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,422 + 0,594X_1 + 0,936X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

- Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai perilaku Perilaku kinerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi dan kompensasi maka nilai variabel kinerja sebesar -1,422.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,594 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, jika semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,936 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik kompensasi terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

Uji Statistik (uji-t)

Tabel 10 Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.422	.862		-1.650	.106
	motivasi	.594	.092	.437	6.451	.000
	kompensasi	.936	.112	.565	8.351	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Melihat output SPSS pada tabel 10 koefisien pada uji-t di atas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,677 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ (50-3) yaitu 47 dan α 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara dimensi kompensasi, motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Yutu Leport Jaya.

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (0,6451 > 1,677). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Yutu Leport Jaya. Seperti hasil penelitian dari Pudjo Wibowo (2018) "Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)" bahwa Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional.

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,351 > 1,677$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Yutu Leports Jaya. Hal ini sejalan dengan penelitian Gede Rianayang (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Bau Cau Timor Leste Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Bau Cau Timor leste. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai.

Uji F

Uji Koefisien Secara Bersamaan (ANOVA / Uji F dan Signifikansi)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2013:96). Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1223.120	2	611.560	998.025	.000 ^b
	Residual	28.800	47	.613		
	Total	1251.920	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Hipotesis 3 : Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 998,025. Untuk menentukan digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $50-2-1 = 47$. Maka didapatkan hasil F_{tabel} sebesar 3,20. Hal ini mengartikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $998,025 > 3,20$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen yaitu motivasi, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya R square yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	.783

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,988 atau 98%. Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 98% variabel perilaku kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi. Sedangkan selisihnya (100-98) 2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis penelitian dan analisis pengolahan data pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,6451 > 1,677$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Yutu Leport Jaya.
2. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,351 > 1,677$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Yutu Leports Jaya.
3. Hasil uji F untuk variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan uji-F yaitu F_{tabel} sebesar 3,20. Hal ini mengartikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $998,025 > 3,20$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen yaitu motivasi, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja

SARAN

1. Untuk Perusahaan

- a. Pihak perusahaan PT. Yutu Leport Jaya dapat memperhatikan dan mempergunakan hasil penelitian ini.
- b. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi untuk karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menambah sebagai referensi di perpustakaan dan dapat menjadikan rujukan untuk peneliti yang lain.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digeneralisasikan.
- c. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

Referensi

Ghozali, Imam. 2019. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi ke-9, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Pudjo Wibowo 2018 "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)"
- Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*.
- Veriyani, R., & Prasetio A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Akuntan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia di Surabaya.
- Wibowo. (2018, April). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Handoko (2020, Maret). Pengaruh kompensasi finansial, biaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim. *Jurnal Manajemen and Kewirausahaan*.
- Murty, W.A., & Hudiwinarsih, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.
- Sunyoto (2019). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ahmawati, E., Warella, Y., & Hidayat, Z. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Purwanto (2021). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar.
- Kasmadi (2021). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunagara (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung.