

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)

Rahmad Anjas Prabowo⁽¹⁾ Khairul Bahrin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

anjasprabowo193@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Putra Kembar Utama of Bengkulu City. This type of research is quantitative research. The population in this study were employees who worked at PT. Putra kembsr Utama, totaling 54 people. Meanwhile, the sample in this study was the entire population because it used a total sampling technique. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and inferential analysis using SPSS version 25 such as instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, correlation testing and hypothesis testing. The results of this research show that the compensation and work motivation variables with the respective t values are: (7.018), and (2.237) > t table: 2.00758 and the significance values are (0.000) and $0.030 < 0.050$ so that these two variables partially influence performance. employees, and the calculated f value > f table: $33,053 > 2.78$ and the calculated f value is $0.000 < 0.050$ so that compensation and work motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (men and women) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus

dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas/jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya tingkat *kinerja karyawan* adalah dengan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada organisasi, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2000). Salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diterima secara rutin oleh pegawai. Gaji juga dipandang sebagai indikator status dalam organisasi, termasuk dalam masyarakat (Raymond, 2011). Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu bagi sebagian orang gaji adalah cerminan harga atau nilai diri sehingga kepuasan gaji memiliki signifikansi kritis terhadap retensi.

Motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan.

Menurut Siswanto (1989) Motivasi kerja merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (goal). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di kantor PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Begitu pun dengan motivasi kerja dalam perusahaan ini juga rendah karena kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan dari PT Putra Kembar Utama.

Untuk lebih mengetahui permasalahan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT.putra kembar utama Bengkulu pada hari/tanggal Rabu, 10 Mei 2023 Pukul 09.31 WIB di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu mendapatkan beberapa informasi bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan perjanjian diawal, yang mana perjanjian diawal gaji sampai 2 juta tetapi ada yang sering lembur kerja hanya mendapatkan gaji 1,5 juta hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Ravalenni Valen bagian pelayanan.

Lalu kurangnya motivasi dari rekan kerja, dan pimpinan hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu Ravalenni Valen sebagai bagian pelayanan di PT.Putra Kembar Utama, dari hasil wawancara dengan Bapak Yudis Almubarack terdapat karyawan yang cukup puas terhadap gaji yang diterima dan ada beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda – beda. Dan ternyata masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja di PT.Putra Kembar Utama.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Putra Kembar Utama Kota Bengkulu)”.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Putra Kembar Utama Kota Bengkulu yang sejumlah 54 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara:

Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Menurut Riyanto (2010:96) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

Kuesioner

Kuesioner yaitu pengambilan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Skala likert menurut Sugiyono (2010:93) adalah sebagai berikut: “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan informasi adalah kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert lima poin. Dalam prosedur skala Likert, seperangkat pernyataan disusun dengan jawaban responden dalam satu rangkaian antara sangat setuju dan sangat tidak setuju. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan, untuk digunakan jawaban yang dipilih. Kelima opsi/jawaban dibagi menjadi lima kategori dengan skor berbeda sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data yang bertujuan untuk menyusun data dalam cara yang bermakna sehingga dapat dipahami, karena tidak ada cara yang paling benar secara absolut untuk mengorganisasi, menganalisis dan menginterpretasikan data, karena itu, maka produser analisis data dalam penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian (Situmorang, 2019).

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval penelitian, (Cooper dan Emory, 2016). Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan

X = angka rata-rata

N = jumlah skor

$\sum x$ = nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan rentang interval penelitian tersebut. Dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala hingga dapat ditentukan kriteria penelitian, persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagaiberikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Interval koefisien	Rata-rata jawaban responden
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Sangat kurang

Sumber : (Cooper dan Emory, 2016)

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Safitri, 2019) .

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

b1.b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *error*

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sahid Raharjo, 2018). Analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary* di bagian *R Square*. Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar $0 < R^2 < 1$. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) bisaanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel, variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependennya (Y), yaitu seberapa jauh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Azis Hasniah, 2017).

Rumusnya :

$$t = \frac{\beta_1}{se}$$

t = t hitung

β = koefisien beta

Se = standar error of estimate

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel.

Uji-F (Simultan)

Uji-f digunakan untuk melihat secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan rumus sebagai berikut (J. Supranto, 2016):

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R) / (n-k)}$$

Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $F_{\text{sig}} < \alpha = 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{sig} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara bersamaan variabel bebas tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai F dapat dilihat dari hasil pengelolaan hasil program *SPSS for Windows versi 25*.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X1) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kompensasi (X1) berada pada angka 3,93 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan) diangka 4,15. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan) diangka 3,8.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kompensasi (X1) berada pada angka 3,85 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.) diangka 4,27. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya) diangka 3,72.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 4,01 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan) diangka 4,5. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik) diangka 4,11.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain tetap atau konstant. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.866	2.231		2.629	.011
	KOMPENSASI	.875	.125	.669	7.018	.000
	MOTIVASI	.147	.066	.213	2.237	.030
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 5.866 + 0.875 (X1) + 0.147 (X2)$.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (*constant*) sebesar 5.866 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 5.866.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0.875 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel kompensasi dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.875, dengan asumsi jika variabel Motivasi Kerja (X2) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.147 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel motivasi kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.147, dengan asumsi jika variabel Kompensasi (X1) tetap atau konstan.

Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (R). Berikut tabel hasil uji Korelasi variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

Tabel 4.
Uji Korelasi

Correlations				
		KOMPENSASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.248	.722**
	Sig. (2-tailed)		.071	.000
	N	54	54	54
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.248	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.071		.005
	N	54	54	54
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.722**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	
	N	54	54	54

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

Berdasarkan tabel 4.14 Telah diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan bersifat kuat karena diantara nilai 0,61-0,80 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel Kompensasi naik maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan naik dan sebaliknya. Dan diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,379 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan bersifat lemah karena diantara nilai 0,21-0,40 dan searah karena nilai R positif. Jika nilai variabel Motivasi Kerja naik maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan naik dan sebaliknya.

Uji Determinasi R²

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel 5
Uji Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.547	1.099
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel 4.15 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,564 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 56,4 % ditentukan oleh variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Selebihnya sebesar (43,6%) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

Uji t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 6

Uji t

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.866	2.231		2.629
	KOMPENSASI	.875	.125	.669	7.018
	MOTIVASI KERJA	.147	.066	.213	2.237
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel di atas dapat diartikan bahwa:

1. Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $7.018 > 2.00758$ dan $Sig < \alpha$ ($0.000 < 0.050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.237 > 2.00758$ dan $sig < \alpha$ ($0.030 < 0.050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 7
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.876	2	39.938	33.053	.000 ^b
	Residual	61.624	51	1.208		
	Total	141.500	53			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI						

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $33,053 > 2,78$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 54 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan, bahwa diketahui variabel Kompensasi secara parsial dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,722 dengan kategori kuat dalam range 0,61-0,80. Kemudian dikatakan hubungannya searah dikarenakan korelasi bernilai positif, sehingga jika nilai variabel Kompensasi (X1) naik, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik. Kemudian dilihat pada hasil t hitung untuk variabel Kompensasi memiliki nilai sebesar $7,018 > 2,00758$ dan $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$), maka H1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya Hendra pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa Kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. sebesar 0.028. Penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohadi Widodo pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan, bahwa diketahui variabel Kompensasi secara parsial dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,379 dengan kategori lemah dalam range 0,21-0,40. Kemudian dikatakan hubungannya searah dikarenakan korelasi bernilai positif, sehingga jika nilai variabel Motivasi Kerja (X2) naik, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik. Kemudian dilihat pada hasil t hitung untuk variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar $2,237 > 2,00758$ dan $sig < \alpha$ ($0,030 < 0,050$), maka H2 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rania Putri pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. sebesar 0.010. Penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Seriami pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan, bahwa diketahui variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 atau 56,4%. Kemudian dilihat pada hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ memiliki nilai sebesar $8.551 > 3.07$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_3 diterima. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Resti Amanah pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja Indra pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Kembar Utama Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astuti, N., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(11), 1585–1594.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Emory, W. (2008). Business research methods. Boston, Mass.: McGraw-Hill Irwin.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. Journal of Managerial Psychology, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Dessler, G. (2015). Human Resource Management. London: Pearson.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2(3), 172–185.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224–231.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusni. (2008). Analisis Kinerja Karyawan Pemasaran dan Pengaruhnya terhadap Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Konsumen pada Bank Pemerintah dan Bank Swasta di Kota Makasar. *ANALISIS*, 39–52.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2).
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 43–56.
- Laksana, F. (2008). *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal*

EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1).

- Lusiana, I., Anggraeni, S. K., & Arina, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)(Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 3(1).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P.. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management : essential perspectives*. Australia: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H.. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moses Junaedy, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Universitas Jember.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Munizu, M. (2010). Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 185–194.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 446–454.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo, S. (2003). (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).