

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Murah Group di Kota Bogor

Diana Azwina<sup>1\*</sup>, Yurniwati Lahagu<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen01741@unpam.ac.id\*, yurniwatilahagu1998@gmail.com

Received 7 Desember 2023 | Revised 10 Januari 2024 | Accepted 27 Januari 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Murah Group. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bukit Murah Group sebanyak 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas), analisis regresi, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan regresi  $Y = 11,088 + 0,768 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,884. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 78,2% dan uji t diperoleh t hitung  $3,904 > t$  tabel 2,937. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh regresi  $Y = 11,642 + 0,764 x_2$ , dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,886. artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Hasil uji F motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,326 + 0,402 x_1 + 0,415 x_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,914. artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 83,6%. Hasil uji F diperoleh f hitung  $127,137 > f$  tabel 3,183.

**Kata Kunci:** Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Bukit Murah Group. The research methodology used uses Quantitative methods. The population and sample in this study are all employees who work at PT. Bukit Murah Group as many as 53 people. The data analysis techniques used are: instrument tests (validity tests and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests and autocorrelation tests), regression analysis (simple and multiple linear regression analysis), correlation analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests (partial tests and simultaneous tests). The results of the study obtained the results of motivation analysis affecting employee performance with regression  $Y = 11.088 + 0.768 X_1$ , the value of the correlation coefficient of 0.884. This means that the two variables have a very strong level of relationship, with a coefficient of determination of 78.2% and a t test obtained t count  $3.904 > > t$  table 2.937. Job compensation has an effect on employee performance obtained regression  $Y = 11.642 + 0.764 x_2$ , and the value of the correlation coefficient is 0.886. This means that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 78.6%. The results of the t test were obtained t calculate  $4.057 >$  motivation and compensation affect employee performance with the regression equation  $Y = 9.326 + 0.402 x_1 + 0.415 x_2$  and the value of the correlation coefficient of 0.914. This means that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 83.6%. Test results F obtained f count  $127.137 > f$  table 3.183.*

**Keywords:** Motivation; Compensation; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada masa persaingan global, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi/ perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, dengan begitu banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan untuk periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, sikap baik atau ramah, dapat diandalkan, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja dan memiliki potensi untuk maju. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan, karena dapat beraktivitas sesuai target yang ditetapkan. Keunggulan-keunggulan tersebut yang dapat membuat perusahaan memenangkan persaingan dan memuaskan para pelanggan.

Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik justru menjadi beban bagi perusahaan karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan. Konsistensi dan kerjasama karyawan juga menjadi faktor penting penunjang keberhasilan suatu perusahaan dimana dengan berkonsisten ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan sedangkan kerjasama merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang optimal.

Agar karyawan melakukan tindakan sebagai tenaga kerja yang baik maka diperlukan kinerja yang baik dan motivasi yang baik, karena keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja. Tetapi sebaliknya, karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhan akan motivasi pada dirinya justru akan menimbulkan rasa malas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada tingkat pencapaian target dan kehadiran karyawan di tempat kerja.

Selain faktor motivasi perusahaan juga harus mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian. Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan.

Dari hasil observasi ke PT. Bukit Murah Group kinerja karyawan menurut pengamatan penulis masih perlu ditingkatkan dan diperhatikan. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1. hasil pendapatan PT. Bukit Murah Group dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.

**Tabel 1.** Pendapatan Usaha PT. Bukit Murah Group  
Tahun 2020-2022

Tahun	Target (Dalam Milliar)	Realisasi	
		Pendapatan (Dalam Milliar)	Persentase (%)
2020	36	30	83,3
2021	28	23	82
2022	21	17	81

Sumber : PT. Bukit Murah Group 2020-2022

Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bukit Murah Group terlihat dari pencapaian target kerja keseluruhan yang mengalami penurunan disetiap tahunnya, dimana pendapatan penjualan pada tahun 2020 sampai pada tahun 2021 mengalami penurunan pendapatan penjualan sebesar 1,3%, begitu juga pada tahun 2021 sampai tahun 2022 pendapatan penjualan juga menurun sebesar 1%. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan berdampak besar bagi pendapatan perusahaan dalam mencapai target profit yang telah ditetapkan.

**Tabel 2.** Penilaian Pra-Survey Motivasi PT. Bukit Murah Group Tahun 2023

Indikator	Keterangan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Org	%	Org	%	Org	%
Kebutuhan akan berprestasi	Perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	8	0,4	12	0,6	20	100%
Kebutuhan akan afiliasi	Anda mendapatkan saran dan masukan setiap mengalami kesulitan dalam bekerja	5	0,25	15	0,75	20	100%
Kebutuhan akan kompetensi	Kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat dihargai perusahaan	11	0,55	9	0,45	20	100%
Kebutuhan akan kekuasaan	Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mencapai jenjang karier yang baik	6	0,3	14	0,7	20	100%
Jumlah		30	15%	50	25%	20	100%

Sumber : PT. Bukit Murah Group 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil pra-survey dari beberapa pernyataan diatas menjelaskan bahwa yang setuju atas pernyataan tersebut sebanyak 30 orang, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 50 orang. Hal ini terbukti bahwa pemberian motivasi dari berbagai kebutuhan karyawan akan pernyataan tersebut dirasa masih belum cukup untuk tingkat kepuasan karyawan. Dari hasil pernyataan tersebut pemberian saran dan masukan kepada karyawan saat mengalami kesulitan dalam bekerja, adanya kesempatan mencapai jenjang karir dan pemberian penghargaan kepada karyawan oleh perusahaan perlu untuk diperhatikan agar karyawan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

Berikut saya lampirkan data absensi perusahaan terkait dengan kemangkiran dan keterlambatan serta tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Bukit Murah Goup dari tahun 2020 sampai pada tahun 2022, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Rekap Data Absensi Pegawai pada PT. Bukit Murah Group Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Keterangan			Total	Fluktuasi	
		Terlambat (Orang)	Pulang Cepat (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)		Orang	%
2020	56	69	67	48	184		
2021	53	53	42	31	126	58	68%
2022	53	55	39	37	131	5	96%

Sumber : PT. Bukit Murah Group 2020-2022

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Bukit Murah Group masih dirasa terlalu banyak, terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, beberapa karyawan yang datang terlambat, pulang cepat, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Data tersebut diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2020 sebanyak 184 orang karyawan pertahun, di tahun 2021 mengalami penurunan 68% atau sebanyak 126 karyawan dan tahun 2022 mengalami kenaikan hingga 96% atau total 131 karyawan pertahunnya. Hal ini apabila dibiarkan terus-menerus nantinya akan memberikan masalah yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Gaji Pokok Karyawan PT. Bukit Murah Group  
Tahun 2020-Tahun 2022

No	Tahun	Jabatan	Dalam Perjanjian Kontrak			Realisasi	Selisih
			Gaji Pokok	Tunjangan	Total	Gaji + Tunjangan	
1	2020	Manager	6.500.000	1.500.000	8.000.000	6.000.000	2.000.000
		Supervisor	4.500.000	750.000	5.250.000	4.250.000	1.000.000
		Staff	3.000.000	250.000	3.250.000	2.750.000	500.000
2	2021	Manager	6.700.000	1.500.000	8.200.000	6.200.000	2.000.000
		Supervisor	4.800.000	750.000	5.550.000	4.550.000	1.000.000
		Staff	3.000.000	250.000	3.250.000	3.000.000	250.000
3	2022	Manager	7.000.000	1.500.000	8.500.000	7.000.000	1.500.000
		Supervisor	5.000.000	750.000	5.750.000	5.050.000	700.000
		Staff	3.500.000	250.000	3.750.000	3.550.000	200.000

Sumber : PT. Bukit Murah Group 2020-2022

Dari data tersebut diatas, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan karyawan belum sepenuhnya tercukupi. Kompensasi yang diberikan belum tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Pada PT. Bukit Murah Group pemberian kompensasi bagi karyawan belum terpenuhi. Perusahaan memberikan penghargaan secara tidak merata kepada karyawan sehingga menimbulkan ketidakadilan pada diri karyawan. Kemudian penyebab lainnya adalah merebaknya COVID-19 membuat dampak besar bagi para karyawan maupun perusahaan, sehingga perusahaan terpaksa mengambil keputusan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dipotong hampir 30% akibat dari terjadinya wabah COVID-19 tersebut. Sedangkan sebelumnya telah dilakukannya perjanjian kontrak dan penetapan gaji karyawan. Keputusan ini diambil oleh perusahaan dalam rangka menghindari pemberhentian tenaga kerja, tetapi tidak semua karyawan menyikapinya hal tersebut dengan baik.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Murah Group berlokasi di Jl. Haji Mawi, Kecamatan Parung, Kota Bogor. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan pada PT. Bukit Murah Group sebanyak 53 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini perlu diuji suatu pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji jawaban dalam setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidaknya kuesioner yang di ajukan oleh peneliti kepada responden yaitu karyawan PT Bukit Murah Group. Dalam rhitung dibandingkan dengan rtabel pada tingkat alfa dengan tingkat kesalahan 5% dan dengan rumus  $(n-2)$ . Kemudian rtabel yang diperoleh adalah  $(53-2=51)$  dimana rtabel untuk 51 yaitu sebesar 0,271.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner yang reliabel atau cukup bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Menurut Ghazali (2017:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel / konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

**Tabel 5.** Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

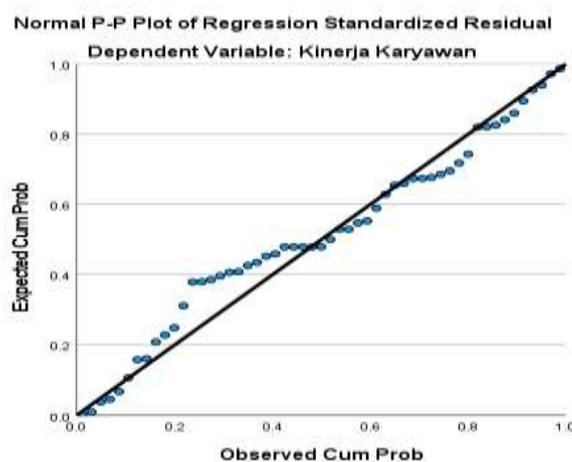
Item	Cronbach's Alpha	R tabel	Keputusan
X1	0,950	0,600	Reliabel
X2	0,953	0,600	Reliabel
Y	0,943	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing nilai variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, yang di mana dalam tabel nilai Alpha dengan tingkat reliabilitasnya menyatakan sangat reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*, dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut berpotensi normal. Berikut hasil uji grafik *probability plot* :



**Gambar 1** Probability Plot

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Dari hasil grafik tersebut dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik-titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk analisis regresi ini dapat dikatakan dapat terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam metode regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi / *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, sebagai berikut :

- a. Toleransi > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Toleransi < 0,10 maka terjadi multikolenieritas, berdasarkan nilai VIF.
- c. Jika VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- d. Jika VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil perhitungan menggunakan software SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolonieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.326	2.106		4.429	.000		
	Motivasi	.402	.103	.463	3.904	.000	.234	4.278
	Kompensasi	.415	.102	.481	4.057	.000	.234	4.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X<sub>1</sub> nilai tolerance 0,234 dan X<sub>2</sub> nilai tolerance 0,234 atau > 0,10 sedangkan VIF X<sub>1</sub> sebesar 4,278 dan VIF X<sub>2</sub> sebesar 4,278 atau < 10,00. Maka tidak terjadi multikolinieritas, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksinambungan variance dari residual satu pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil perhitungan menggunakan software IBM SPSS versi 27 :

**Tabel 7.** Hasil Uji Heterokedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.512	1.294		5.033	.000
	Motivasi	-.141	.063	-.582	-2.235	.030
	Kompensasi	.036	.063	.151	.579	.565

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan untuk nilai signifikansi X<sub>1</sub> sebesar 0,030 dan nilai signifikansi X<sub>2</sub> sebesar 0,565 dimana nilai tersebut lebih besardari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Durbin-Watson* (*DW test*) yang menjadi acuannya sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Autokorelasi DW

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 <sup>a</sup>	.836	.829	3.196	2.255

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Dari hasil pengujian diatas diperoleh hasil DW sebesar 2,255 dimana nilai tersebut berada pada interval nilai 1,550-2,460 dengan keterangan tanpa ada gangguan autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil olahan data regresi linier berganda dengan SPSS versi 27.

**Tabel 9.** Regresi Linier berganda variabel X1 dan X2 terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.326	2.106		4.429	.000
	Motivasi	.402	.103	.463	3.904	.000
	Kompensasi	.415	.102	.481	4.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan output data di atas maka didapatkan persamaan regresi linier  $Y = 9,326 + 0,402 X1 + 0,415 X2$ . Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas :

1. Nilai a = 9,326 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Jika variabel Kinerja (Y) tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai b1 ( nilai koefisien regresi X1 ) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,402 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai b2 ( nilai koefisien regresi x2 ) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0, 415 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.



### Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square Change	F Change	df1	
1	.914 <sup>a</sup>	.836	3.196	.836	127.137	2	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan table diatas diketahui R = 0,914 dan nilai signifikan nya adalah <,000 makadapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel dan nilai r square = 0,914. Artinya terdapat hubungan yang Sangat Kuat antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh yang diberikan variabel-variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Berikut hasil uji koefisien deteminasi antar variabel X dan Y :

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	0,836	0,829	3,196

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan sisanya (100%-83,6%) = 16,4% dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

### Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi sebesar 5% atau 0.05, yaitu membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel*, menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai *F hitung* < *F tabel* : berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak
- Jika nilai *F hitung* > *F tabel* : berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima.

**Tabel 12.** Hasil Uji Simultan (F) X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2597.338	2	1298.669	127.137	.000 <sup>b</sup>
	Residual	510.738	50	10.215		
	Total	3108.075	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah melalui SPSS 27 tahun 2023

Berdasarkan tabel pengujian di atas diperoleh hasil nilai F hitung > F tabel atau (127,137 > 3,183), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan

H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dengan hasil uji hipotesis t hitung  $> t$  tabel atau  $(3,904 > 2,937)$  dan analisis regresi  $Y = 11,088 + 0,768 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,884. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 78,2%.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau  $(4,057 > 2,937)$  serta diperkuat analisis hasil analisis diperoleh regresi  $Y = 11,642 + 0,764 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,886. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%.

### Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung  $> F$  tabel atau  $(127,137 > 3,183)$ . Kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 83,6%.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Murah Group di Kota Bogor.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Murah Grup di Kota Bogor.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Murah Group.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2016). *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Bandung: Alfabeta CV.
- Ahmad S. Rucky. (2016). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta Utama.
- Anwar, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Widya Lestari, D. A. (2023, April). Meningkatkan Kreativitas Remaja Melalui Motivasi dan Pelatihan pada Remaja Komplek Pesona Pamulang Pondok Petir Depok. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-11.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian, Cetakan Ke-Enam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwina, D. (2018). Hubungan Antara Kompensasi dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan PT. Sepatu Bata Tbk. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1 No. 1*, 270-285.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan do Moderasi Kompensasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 26 (1), 72-84.

- Dwianto, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2 (2), 209-223.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistic. *OPTIMAL (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 13 (1).
- Febri Erfin Ardianti, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8 (1), 13-31.
- Flippo, E. B. (2016). *Manajemen Personalialia, Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, R. D. (2020). Pengaruh Kompentensi serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai di PT. Service Management Triangle. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2 (1).
- Jusen Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Lagsung dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3 (2), 187-199.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1 (2).
- Mangkuprawira, T. B. (2017). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bffe.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nurhayati et al, N. (2020). Pengaruh Audit Intenal, Kompetensi serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai di PT. Pasific Indo Packing. *Jurnal Melati*, 34 (1).
- Parhi, A. W. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat . *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* , 2 (2).
- Parmin, S. M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16 (1).
- Prasetyo, D. D. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta*, 11 (1).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Ilmiah* , 5 (1).
- S., D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 26, 72-84.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sitompul, T. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8 (3), 386-403.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi terhadap Pada Kiberja Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam. *Jurnal Benefita*.
- Sutoro. (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Scientific Jurnal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussiness 1*, 351-360
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. jakarta: Rajawali Press.
- Widya Parimita, S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tridaya Framina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9 (1).