

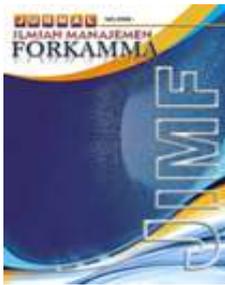
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru

Deffy Lestari¹⁾; Edy Hartono²⁾; Sandi Nasrudin Wibowo³⁾

¹⁻³⁾Universitas Swadaya Gunung Jati, w-mail : deffylestari08@gmail.com¹⁾,
sandi.nwibowo@ugj.ac.id³⁾

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.5, No.2, Maret 2022
Halaman : 151 – 161
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Kompensasi; Motivasi ; Kinerja Karyawan

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik uji sampling menggunakan metode random sampling dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda serta uji hipotesis. Koefisien determinasi yang diperoleh (Adjusted R-Square) sebesar 0,606 atau 60,6% sehingga presentase pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu 60,6%. Adapun sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar objek yang diteliti.

Abstract. This study aims to examine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. The method used in this research is quantitative method with associative type. The population in this research is 90 respondents. The sampling test technique used random sampling method and data collection techniques including validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression as well as hypothesis testing. The coefficient of determination obtained (Adjusted R-Square) is 0.606 or 60.6% so that the percentage of the effect of compensation and work motivation together on employee performance is 60.6%. The remaining 39.4% is influenced by other variables outside the object under study.

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi hal terpenting dan utama yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menjadi penggerak perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai penunjang kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang sejenis. Sebab keberhasilan perusahaan dapat dilihat pula dari sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam melakukan pekerjaannya atau dalam bekerjasama.

Perkembangan sumber daya manusia dalam perusahaan kini semakin penting keberadaannya. Hal ini menjadikan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih khusus lagi terhadap sumber daya manusia yang ada. Sebab sebuah perusahaan tidak hanya bertugas merekrut karyawan baru saja tetapi perusahaan harus melihat kemampuan karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Selain itu perusahaan pun harus memperhatikan kondisi karyawan seperti memberikan jaminan sosial, memberikan keamanan dan keselamatan dalam bekerja, lingkungan yang nyaman, kompensasi yang cukup serta tepat waktu, dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan standar perusahaan.

Demikian pula dengan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan suatu perusahaan bagus dan sesuai dengan standar pekerjaan perusahaan maka akan diketahui apakah pekerjaan karyawan dan output yang dihasilkan sesuai atau tidak dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai maka membuat perusahaan lebih berkembang dalam mencapai tujuan dari perusahaan karena keberhasilan perusahaan pun sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan nya. Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa: "Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kemudian, dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan sesuai dengan standar nya, perusahaan pun perlu memfikirkan mengenai kesejahteraan karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah kompensasi, kompensasi menurut Edison (2017:152) mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya". Karena kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi berupa gaji kepada karyawan sesuai dengan apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan sudah cukup maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dan semakin meningkat. Dengan begitu karyawan merasa bahwa dirinyadihargai dan diperhatikan oleh perusahaan atas beban pekerjaan yang dilakukannya.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah motivasi kerja karena motivasi kerja sebagai salah satu yang menentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Sebab pada dasarnya karyawan mempunyai cara pandang yang berbeda dan keinginan yang berbeda antara satu dengan lainnya sehingga seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik dan dapat memberikan arahan serta dorongan untuk karyawan nya baik menumbuhkan rasa tanggung jawab, kejujuran, perilaku maupun cara berfikir yang baik dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. Karena jika pimpinan memberikan motivasi yang baik maka akan berpengaruh baik pula bagi kinerja karyawan. Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai visi misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018:23) menyatakan bahwa: "Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan demikian, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan baik dalam memberikan kemampuan dan keterampilannya bagi keberlangsungan perusahaan maupun bagi kemajuan perusahaan. Karena jika motivasi kerja yang diterima karyawan kurang baik maka akan menyebabkan melemahnya kinerja karyawan. Maka dengan adanya hal berikut akan merugikan perusahaan itu sendiri jika terdapat kinerja seorang karyawan menurun.

Penelitian ini dilakukan PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru yang merupakan salah satu pabrik memproduksi gula dengan bahan dasar dari tebu. Perusahaan tersebut masih berjalan dengan baik. Namun, berdasarkan survei awal yang dilakukan dilapangan peneliti mendapati bahwa produksi pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru tahun 2020 mengalami penurunan target produksi. Adapun data target produksi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Target Produksi Tahun 2018 s/d 2020

Tahun	Uraian	Satuan	Target	Realisasi
2020	Gula	Ton	26.836	24.121

Sumber : Laporan Tahunan PT. Pabrik gula Rajawali II Tersana Baru

Dari tabel produksi diatas menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari realisasi pencapaian yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut karyawan dalam pemberian gaji tidak selalu tepat dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan merasa bahwa kurangnya perhatian dan menyebabkan karyawan malas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya hal ini tentu memberikan efek buruk bagi perusahaan karena dapat menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Selain hasil produksi yang menurun peneliti pun melihat adanya penurunan yang terjadi pada motivasi kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan dengan kurangnya dorongan dari pimpinan. Kurangnya dorongan dari pimpinan dapat dilihat dari tabel daftar hadir karyawan selama tahun 2020 :

Tabel 2. Daftar Hadir Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Absensi Tidak Hadir
1	Januari	117	23	2.691	98
2	Februari	117	25	2.925	110
3	Maret	117	25	2.925	125
4	April	117	23	2.691	98
5	Mei	117	22	2.574	94
6	Juni	117	22	2.574	46
7	Juli	117	19	2.223	30
8	Agsutus	117	23	2.691	53
9	September	117	24	2.808	82
10	Oktober	117	24	2.808	61
11	November	117	25	2.925	95
12	Desember	117	22	2.574	185

Sumber : TUK PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana baru

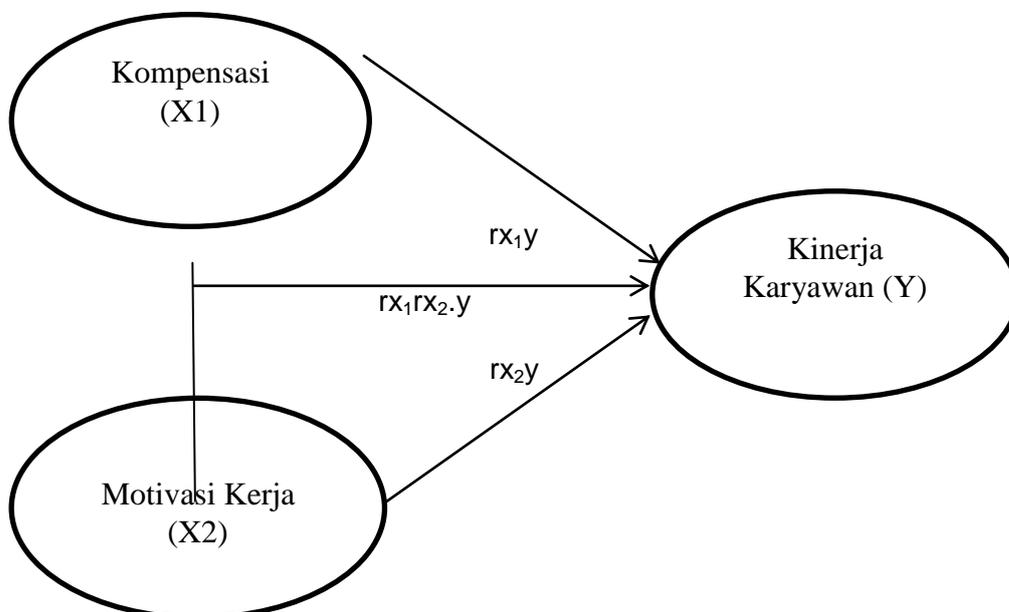
Dari hasil data absensi yang didapat bahwa data karyawan yang tidak hadir terendah terdapat pada bulan juli dan data karyawan tidak hadir tertinggi terdapat pada bulan desember yang dapat disimpulkan bahwa pada bulan desember mengalami kenaikan daftar tidak hadir karyawan yang artinya terdapat penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya penurunan daftar hadir ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang mana dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan dalam memberikan dorongan untuk karyawan nya untuk bekerja sesuai dengan aturan. Seperti hal kurang mendukungnya kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya hal tersebut menyulitkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Yang mana dengan adanya kejadian tersebut kurang adanya dorongan dari pimpinan mengenai kebutuhan atau fasilitas karyawan dalam menunjang pekerjaannya agar lebih tekun, giat, dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang dibahas bahwa kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam sebuah perusahaan dan pada fenomena permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru ?

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

B. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2020:83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Menurut Pandi Afandi (2018:191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Veitzal Rivai Zainal (2015:541) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Abraham Maslow dalam Edy Sutrisno (2019:122) menyatakan bahwa Kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasi ke dalam lima hierarki yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Pandi Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2017: 93) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendukung atau penggerak seseorang dalam melakukan aktifitas tertentu sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya.

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Emron Edison (2017:188) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan selama periode tertentu dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dengan jenis penelitian asosiatif, peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel independent (yang mempengaruhi) variabel dependent (yang dipengaruhi). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

a) Populasi

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru dengan jumlah karyawan sebanyak 117 orang.

b) Sampel

Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) mengemukakan bahwa *Simple Random Sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang maka peneliti menggunakan rumus *slovin* dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

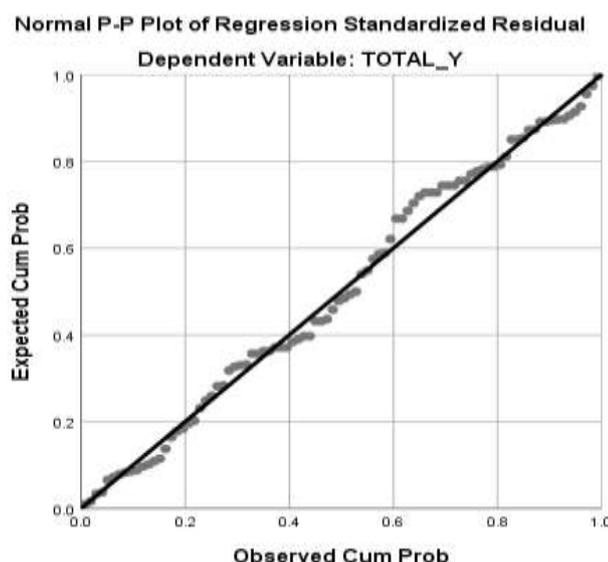
n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel 5%

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Normalitas

Berdasarkan hasil output diatas bahwa terlihat titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga data dalam model regresi penelitian dapat dikatakan normal.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan juga *Variance Inflation Factor (VIF)*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.156	3.053		5.291	.000		
	Kompensasi_X1	.257	.079	.266	3.249	.002	.659	1.518
	Motivasi Kerja_X2	.541	.074	.598	7.304	.000	.659	1.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25.0 for Windows

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai VIF pada kolom *Collinearity Statistics* yaitu sebesar $1,518 < 10$ dan angka *tolerance* $0,659 > 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), baik hubungan yang positif maupun negatif.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.156	3.053		5.291	.000
	Kompensasi_X1	.257	.079	.266	3.249	.002
	Motivasi Kerja_X2	.541	.074	.598	7.304	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25.0 for Windows

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16.156 + 0,257 X_1 + 0,541 X_2$$

Persamaan regresi linear diatas menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta a ialah 16.156 artinya hal ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi dan motivasi kerja bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 16.156.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah 0,257 artinya ketika variabel lain bernilai tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan 0,257. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,541 artinya ketika variabel lain bernilai tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan 0,541. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.350	3.335		8.201	.000
	Kompensasi_X1	.595	.081	.616	7.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25.0 for Windows

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 7,331 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($dk = 90 - 2 = 88$) dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,331 > 1,66235$ dan nilai signifikan t $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah diuji.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji F Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.196	2.936		6.879	.000
	Motivasi Kerja_X2	.682	.063	.754	10.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil Output SPSSVersi 25.0 for Windows

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 10,766 sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($dk = 90 - 2 = 88$) dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,766 > 1,66235$ dan nilai signifikan t $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuji.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat digunakan uji statistic F (Uji F), dengan menggunakan taraf sigifikansi 5% (0,05).

Tabel 7. Hasil Uji F Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.158	2	188.579	69.529	.000 ^b
	Residual	235.964	87	2.712		
	Total	613.122	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Hasil Output SPSS 25.0 for Windows

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai f hitung sebesar 69,529 dengan nilai signifikan 0,000 serta nilai f tabel 3,10. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $69,529 > 3,10$. Artinya secara statistic variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan menggunakan perhitungan SPSS Versi 25.0 for Windows, diperoleh hasil bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 7,331$ sedangkan nilai t_{tabel} pada kebebasan (df) = $90 - 2 = 88$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66235, maka nilai $t_{hitung} 7,331 > t_{tabel} 1,66235$ selain itu, dilihat dari nilai *p-value* (sig.t) 0,000 artinya signifikan.

2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan SPSS Versi 25.0 for Windows, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 10,766$ sedangkan nilai t_{tabel} pada kebebasan (df) = $90 - 2 = 88$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66235, maka nilai $t_{hitung} 10,766 > t_{tabel} 1,66235$ selain itu, dilihat dari nilai *p-value* (sig.t) 0,000 artinya signifikan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,606 nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 60,6% adapun sisanya sebesar 39,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu hasil uji F (simultan) juga membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} sebesar 69,529 $> f_{tabel}$ sebesar 3,10 artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

E.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X_1) secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dan memiliki nilai sebesar $7,331 > 1,66235$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) Secara parsial terbukti bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dan memiliki nilai sebesar $10,766 > 1,66235$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Artinya semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,606 yang menunjukkan bahwa tingkat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 60,6% dan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.