



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PRIMA PUTRA TBK CABANG PRIMO SUPERMARKET ST. MORITZ

Andi Sopandi¹, Erika Berliana²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02277@unpam.ac.id, Erikaberliana74@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari prima putra, tbk baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,191 + 0,7241 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,255 > 1,671)$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,805 + 0,151 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,805 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 32,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,271 > 1,671)$. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,368 + 0,430X1 + 0,304X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,816 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi 42,4% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,975 > 1,671)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Prima Putra, Tbk.

Kata kunci : Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the compensation of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Matahari Prima Putra, Tbk. either partially or simultaneously. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling using with a sample of 64 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, analysis of the coefficient of correlation, coefficient of determination analysis, and hypothesis test. The results of this study is the Compensation significant effect on employee performance with regression equation $Y = 12,191 + 0,7241 X1$, the value of the correlation coefficient of 0,724 means that the two variables have the level of influence that is strong with the coefficient of determination is 40,3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.255 > 1,671)$. Compensation have a significant effect on employee performance with regression equation $Y = 6.805+0,151 X2$, the value of the correlation coefficient of 6.805 means that the two variables have the level of influence that is being with a coefficient of determination of 27,8% and the



hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(5,271 > 1,671)$. Motivation and Compensation simultaneously significant effect on employee performance with regression equation $Y = 6.368 + 0,450X_1 + 0,304X_2$. The value of the correlation coefficient obtained by 6,368 means that the independent variable with the dependent variable has a level of influence that is strong with a coefficient of determination of 42,4% while the remaining 33,3% influenced by other factors. Hypothesis test obtained the value of F count $>$ F table or $(20,975 > 2,76)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between compensation and motivation work on employee performance at PT. Matahari Prima Putra, Tbk.

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

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan yang terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya faktor yang sangat berpengaruh yaitu kompensasi yang diberikan dan dorongan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

PT Matahari Prima Prima, Tbk. Adalah kantor yang bergerak dalam bidang retail supermarket atau minimarket. Perusahaan yang berdiri sejak tanggal 1 maret 1986 ini mengoprasikan jaringan toko yang menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari seperti alat tulis, buku, pakaian, asesoris, tas, sepatu, kosmetik dan peralatan listrik, dan pusat hiburan keluarga yaitu time zone. Perusahaan ini menerapkan kompensasi dan motivasi kerja, Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaiantujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan utau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:181), “kompensasi adalah imbalan jasa \ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan utau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2014:13), “Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Tanpa adanya motivasi dari para karyawannya untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi, maka hal tersebut merupakan salah satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan



motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan pengamatan, hasil wawancara dan peninjauan lokasi penelitian, peneliti menemukan masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Matahari prima Putra, Tbk yaitu masih rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau karyawan. Dan juga kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai untuk mendorong atau meningkatkan semangat kerjanya, akibatnya kinerja pegawai menurun sehingga tentunya akan berimbas kepada target yang telah ditetapkan oleh PT. Matahari prima Putra Tbk, hal ini perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berdampak buruk bagi kondisi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Berikut ini disajikan beberapa tabel data yang memberikan informasi permasalahan yang sedang terjadi.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiry (2013:181), “kompensasi adalah imbalan jasa \ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:86) Indikator dari kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, merupakan balas jasa yang dibayarkan dalam Bentuk yang berikan oleh pimpinan kepada para karyawan sebagai balasan atas kinerja untuk perusahaan dan pembayaran gaji biasanya dalam setiap bulan.
2. Upah, suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang melakukan pekerjaan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, upah biasanya diberikan kepada pekerja kasar dan pembayaran biasa dilakukan harian maupun mingguan.
3. Insentif, merupakan finansial langsung yang dibayarkan berdasarkan jam kerja program yang diberikan perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan menjadi giat dalam bekerja dan memiliki keinginan memperbaiki prestasi.
4. Asuransi, salah satu bentuk pengendalian resiko yang dilakukan dengan cara mengendalikan/transfer resiko dari satu pihak kepihak lain.
5. Fasilitas kantor, Alat atau saran yang dapat mempermudah pekerjaan baik didalam maupun diluar untuk kenyamanan dan keamanan perusahaan
6. Tunjangan, setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan”. Menurut Azwar (2017:73), “motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Hamalik (2017:173) “motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang



yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2016:175), yakni:

1. Perilaku Karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih, perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha Karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan Karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67), mengemukakan bahwa pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai adalah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti (2015:260), “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”. Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2015:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), “Hipotesis merupakan jawaban-jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Hipotesis dapat terbukti setelah penulis melakukan penelitian secara komprehensif dilapangan melalui beberapa pengujian statistic, sebagai berikut:



- $H_{o1} : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_{a1} : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_{o2} : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_{a2} : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_o : \beta \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_a : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:37), “penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih”. Menurut sugiono (2019:8), “penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti padapopulasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Sugiyono (2019:215) berpendapat bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, populasi PT Matahari Putra Prima, Tbk. berjumlah 60 Orang. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan pada PT Matahari Putra Prima, Tbk. yang berjumlah 60 Orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pengolahan data aplikasi SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Kompensasi (Variabel XI)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas Kantor 6. Tunjangan	Likert	1,2, 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi kerja (Variabel X2)	1. Perilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan karyawan	Likert	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Kinerja (Variabel Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Liker	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10



E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	T		Sig.
		Beta			
1	(Constant)	12,191		2,468	0,017
	Kompensasi	0,724	0,635	6,255	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 12,191 + 0.724 X1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,191 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dianggap tetap, maka perubahan kinerja sebesar 12,191. Nilai koefisien regresi sebesar 0.724, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Matahari Prima Putra, Tbk, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kompensasi sebesar 12,191.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		Beta			
1	(Constant)	6.805		1.041	0.302
	Motivasi	0.151	0.569	5.271	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 6.805 + 0.151 X2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6.805 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja sebesar 6.805. Nilai koefisien regresi sebesar 0.151, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Matahari Putra Prima Tbk, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kompensasi sebesar 6.805.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	
1	(Constant)	6,368	1,004	0,319	
	Kompensasi	0,540	3,147	0,003	
	Motivasi	0,304	1,445	0,154	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26



Dari tabel 4 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.368 + 0.540X_1 + 0.304X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien Konstanta Sebesar 6.368
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Matahari Prima Putra Tbk.
2. Variabel Kompensasi (X1) Sebesar 0.540 Variabel kompensasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Variabel kompensasi (X2) Sebesar 0.540
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) Sebesar + 0.304
Variabel motivasi kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Prima Putra, Tbk Analisis koefisien korelasi

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi R Square Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	0.403	0.393	6.541
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,403 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi R Square Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	0.324	0.312	6.960
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,324 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.



Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	0.424	0.404	6.481
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,424 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,4% sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji T Variabel Kompensasi Terhadap (X1) kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients		T	Sig.	
		Beta				
1	(Constant)	12.191	4.939	2.468	0.017	
	Kompensasi	0.724	0.116	0.635	6.255	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Variabel kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai $t_{hitung} 6,255 > t_{tabel} 1.671$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja Terhadap (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients		T	Sig.	
		Beta				
1	(Constant)	7.081	6.805	1.041	0.302	
	Motivasi	0.797	0.151	0.569	5.271	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Variabel Motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai $t_{hitung} 5,271 > t_{tabel} 1.671$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut :



Tabel 10 Hasil Uji F Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	1,761,913	20,975	,000 ^b
	Residual	2,394,020		
	Total	4,155,933		
a. Dependent Variable: Kinerja				
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari uji simultan Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada tabel 4.17 Dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 20,975 > F_{tabel} 2.76$ dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 12,191 + 0,724X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,255 > 1,671)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 6.805 + 0,151X_2$, koefisien korelasi sebesar 6.805 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,324 atau sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,271 > 1,671)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk.

Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,368 + 0,450X_1 + 0,304X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 6.368 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0.424 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 42,4%, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,975 > 2,76)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk.



F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang dapat dilihat di koefisien regresi kompensasi sebesar 6.255 dengan tingkat signifikan 0.000 yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan kompensasi sebesar 6.255 sebagai pemicu peningkatan nilai kerja sebesar 1 satuan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja sebesar 6.255 satuan.
2. Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang dapat dilihat di koefisien regresi sederhana motivasi kerja sebesar 5.271 dengan tingkat signifikan 0.000 sebagai peningkatan motivasi kerja yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan berpengaruh pada kinerja sebesar 5.271 satuan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja, secara silmutan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai beta uji F signifikan sebesar 20.975 sementara uji determinasi yang dipakai R square sebesar 0.312 yang secara bersama - sama berpengaruh 31,2 % dan sisanya sebesar 67,6% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari hasil responden pada variabel kompensasi yang menjawab dengan skala terkecil yaitu 4,1% terdapat pada indikator insentif pada butir Besarnya insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan memberikan kompensasi lain yaitu pemberian kompensasi positve meliputi isentif yang jelas bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil responden pada variabel motivasi kerja yang menjawab dengan skala terkecil yaitu 4,6% terdapat pada indicator usaha karyawan, pada butir pernyataan saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian Perusahaan disarankan untuk membuat satu arahan tujuan dalam bekerja kemampuan atau keahlian masing – masing karyawan dengan mengadakan pelatihan yang terarah serta harus didasarkan dengan perilaku karyawan yang di iringi dengan kesadaran diri.
3. Dari hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan nilai skala terkecil yaitu 4,05% terdapat pada indikator kuantitas kerja pada butir pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang menunjukkan kuantitas secara keseluruhan menjadi satu pijakan dalam kuantitas kerja karyawan.
4. Dari hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan nilai skala terkecil yaitu 4,05% terdapat pada indikator kuantitas kerja pada butir pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang menunjukkan kuantitas secara keseluruhan menjadi satu pijakan dalam kuantitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Riau: Zanafa Publishing. Aksara
- Prabu, 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: RemajaBandung: Alfabeta. Bumi Aksara
- Edi Sutrisno, 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Kencana



- Edi Sutrisno, 2016, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Kencana
- Edy Krisyanto, 2019 Pengaruh Motivasi kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan
- Ghozali, 2016, “Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS”,
- Hasibuan, 2010, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP., 2014, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta:
- Herdiansyah, 2019, Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja
- Jazuli Mukhtar, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,
Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(3)
- Kadarisman, 2012, “*Manajemen Kompensasi*”, Jakarta: Rajawali Pers Luthans, Kerja Terhadap
Kinerja. *Jurnal ilmiah semarak*, 2(3)
- Malayu S.P, 2017, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Bumi
- Mangkunegara, 2015, “*Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung:
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.
Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 4. No 2. 108-122
- Priansa, D. J, 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT
AlfabetYogyakarta : Ekonesia
- Riduan, Malik. 2002. Teori motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta:Rineka Cipta.
- Samsudin, 2010, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Pustaka Setia
- Santoso, Singgih, 2013, “Statistik Prametik”, Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti, 2017, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Rafika
- Semarang: Universitas DiponegoroSemarang: Universitas Diponegoro
- Simamora, H. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono, 2016, “Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D”, Bandung:
- Supriyono, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*
PT. Pabelan.