

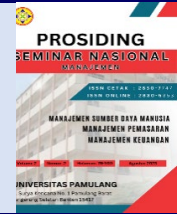


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22401-22400

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan

Brian Ilham Rayadi^{1*}, Lily Setyawati Kristianti²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: brianryd26@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,461 > 1,993)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,077 > 1,993)$. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,564 + 0,407X_1 + 0,424X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,3% sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(67,843 > 2,730)$.</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Prismaco Jaya Indonesia in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique partially and simultaneously used saturated sampling, namely 75 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.5% and the hypothesis test obtained t count $> t$ table or $(8.461 > 1.993)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 47.2% and hypothesis testing obtained t count $> t$ table or $(8.077 > 1.993)$. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.564 + 0.407X_1 + 0.424X_2$. The coefficient of determination value is 65.3% while the remaining 34.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(67.843 > 2.730)$.</i></p>

PT Prismaco Jaya Indonesia merupakan salah satu partner HP Inc. (Hewlett Packard) untuk perangkat multi function printer (MFP) dengan level/kategori HP Power Service Partner (Gold Partner). Selain itu PRISMACO juga merupakan salah satu dealer terbesar untuk mesin printer multifungsi merek RICOH. Perusahaan memberikan solusi bagi perusahaan/organisasi ingin mengoptimalkan investasi awal bisnis, PRISMACO menyediakan sewa laptop terbaru dari HP. Laptop tangguh, kuat, berperforma tinggi. Cocok untuk kerja, bisnis dan content creator. Adapun produk yang disewakan seperti: HP EliteBook Family Laptop, HP ProBook Family Laptop, HP Essential Business Laptop, HP ZBook Family Laptop Sebagai perusahaan persewaan printer fotokopi dan multifungsi.

Mengoptimalkan kinerja pegawai merupakan hal yang krusial bagi setiap organisasi atau institusi. Ketika mengevaluasi kinerja seorang karyawan, seseorang harus mempertimbangkan volume dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan kewajiban mereka (Mangkunegara, 2019:75). Selain sumber daya keuangan dan strategi bisnis yang kuat, peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan tidak dapat dipungkiri. SDM, yang mencakup tenaga kerja, memainkan peran penting dalam mendorong perkembangan organisasi.

Kekhawatiran karyawan mengenai masalah ekonomi dan kebutuhan pribadi akan diatasi dengan pemberian gaji yang dilakukan secara efektif dan dianggap adil. Keadaan ini akan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan mematuhi standar kerja dan bertanggung jawab atas keberhasilan fungsi perusahaan. Perusahaan juga harus memeriksa dan mengubah rencana kompensasi secara berkala agar tetap kompetitif di pasar kerja dan selaras dengan kesuksesan individu dan tim. Karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk terus memberikan hasil terbaik mereka. Sudah semestinya perusahaan memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadai dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Sebagaimana didefinisikan oleh Simamora (2019: 445), remunerasi mencakup segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau ucapan terima kasih atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan kondisi yang terjadi diperusahaan ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan atau belum sesuai dengan pemberian kompensasi diperusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Pemberian gaji yang tidak ada evaluasi kenaikan setiap tahunnya, pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan jam lemburnya, pemberian uang insentif yang kurang diperhatikan.

Faktor motivasi timbul ketika individu merasakan bahwa keinginannya telah tercapai, sehingga jika kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan masalah yang sering terjadi di perusahaan, seperti mogok kerja, tuntutan kenaikan gaji, dan sebagainya. Maka dari itu, motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan positif. Dorongan motivasi sebaiknya dapat meningkatkan semangat kerja individu dan mendorong mereka untuk bertindak demi mencapai tujuannya. Karyawan harus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari lingkungannya, sehingga pertumbuhan karir yang bermakna juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Setiap organisasi menginginkan stafnya memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun di PT Prismaco Jaya Indonesia, masih banyak personel yang belum memenuhi ekspektasi perusahaan, sebagaimana dirinci pada tabel di bawah ini. Misalnya, banyak divisi yang terus berjuang untuk memenuhi sasaran kinerja, sehingga mengurangi total output.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

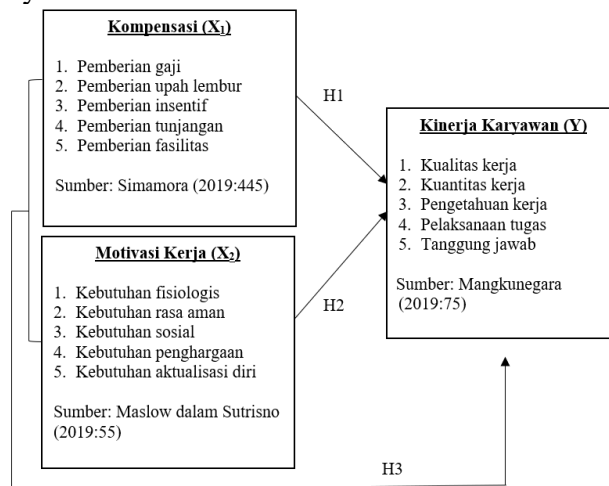
Menurut Husein (2019:38) berpendapat kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2020:120) menyampaikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lain halnya menurut Nawawi (2019:314) berpendapat “Kompensasi adalah pengahrgaan/ganjaran pada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Motivasi

Menurut Sunyoto (2020:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) 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 telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2019:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di PT Prismaco Jaya Indonesia, alamat: Jl. Moh. T. Haryono No.27, RT.8/RW.9, Tebet Tim., Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12820. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Prismaco Jaya Indonesia yang berjumlah 75 karyawan. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT Prismaco Jaya Indonesia yang berjumlah 75 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier

**Table 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.500	2.566		6.430	.000
	Kompensasi (X ₁)	.590	.070	.704	8.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat dari data pada tabel bahwa diperoleh model regresi $y = 16,500 + 0,590x_1$. Menganalisis persamaan mengungkapkan interpretasi berikut:

- Intersep sebesar 16.500 menandakan bahwa tanpa adanya variabel kompensasi (X₁) atau sama dengan nol maka kinerja pegawai (Y) dimulai dari 16.500 poin.
- Koefisien variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,590 dan bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan tambahan kompensasi (X₁) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,590 poin.

Table 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.414	2.944		4.896	.000
Motivasi (X ₂)	.643	.080	.687	8.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat dari data pada tabel bahwa rumus regresi yang diperoleh adalah $y = 14,414 + 0,643x_2$. Menganalisis persamaan ini mengungkapkan wawasan berikut:

- Konstanta sebesar 14,414 menunjukkan bahwa tanpa adanya faktor motivasi (X₂) atau berada pada angka nol maka skor kinerja pegawai (Y) dimulai dari angka 14,414.
- Dengan koefisien positif sebesar 0,643 untuk variabel motivasi (X₂), setiap peningkatan satuan motivasi menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,643 poin.

Table 3 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.564	2.648		2.856	.006
Kompensasi (X ₁)	.407	.066	.486	6.138	.000
Motivasi (X ₂)	.424	.074	.454	5.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat dari data pada tabel bahwa diperoleh rumus regresi $y = 7,564 + 0,407x_1 + 0,424x_2$. Persamaan ini mengungkapkan wawasan berikut:

- Konstanta sebesar 7,564 menunjukkan bahwa dengan remunerasi (X₁) dan insentif (X₂) bernilai nol, prediksi kinerja pegawai (Y) dimulai pada 7,564.
- Koefisien kompensasi (X₁) sebesar 0,407 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan remunerasi (X₁) mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407 poin.
- Demikian pula koefisien motivasi (X₂) sebesar 0,424 bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi (X₂) sebesar satu satuan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,424 poin..

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Table 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations^b

		Kompensasi (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X ₁)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=75

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Data pada tabel menunjukkan bahwa adanya hubungan antara efektivitas karyawan dengan kompensasi, dengan koefisien korelasi yang **kuat** sebesar 0,704, dalam rentang 0,600

hingga 0,799. Hal ini menunjukkan betapa besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja pekerja dan menyoroti betapa pentingnya hal ini bagi tujuan perusahaan.

**Table 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b**

		Motivasi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X ₂)	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=75

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Data pada tabel terlihat bahwa nilai koefisien korelasi 0,687 yang berada di antara 0,600 hingga 0,799 tercapai. Berdasarkan fakta di atas, terlihat adanya korelasi yang **kuat** antara kinerja pegawai dengan motivasi.

Table 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.644	2.139

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat dari data pada tabel bahwa koefisien korelasi yang berada antara 0,800 dan 1,000 adalah 0,808. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang **sangat kuat** antara faktor kompensasi, motivasi karyawan, dan total prestasi kerja. Penemuan yang disebutkan di atas menunjukkan hubungan penting antara insentif kompensasi dan komponen motivasi dalam menentukan kemandirian karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Table 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.488	2.564

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat pada tabel diatas, bahwa koefisien determinasi yang dihitung berdasarkan data pada tabel terlampir adalah 0,495. Dengan variansi sebesar 49,5% menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan 50,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Namun, penyelidikan lebih lanjut dalam bidang ini diperlukan untuk memperdalam pemahaman kita.

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.465	2.622

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat pada tabel diatas bahwa nilai R-squared dihitung berdasarkan data pada tabel sebesar 0,472, artinya 47,2% variansi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, sedangkan 52,8% dipengaruhi variabel lain. Hal ini menekankan perlunya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel yang tidak teridentifikasi ini untuk memahami sepenuhnya dampaknya.

Table 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.644	2.139

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Tabel menunjukkan bahwa nilai R-squared yang dihitung adalah 0,653. Ini menunjukkan bahwa gaji dan insentif menyumbang 65,3% dari keragaman kinerja karyawan, dan faktor-faktor yang belum diselidiki menyumbang 34,7% terakhir. Temuan ini menekankan dampak besar gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta peran penting mereka dalam efektivitas organisasi.

Pengujian Hipotesis

Table 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.500	2.566		6.430	.000
	Kompensasi (X ₁)	.590	.070	.704	8.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel tersebut, skor t estimasi melampaui nilai t ambang batas (8,461 > 1,993). Selain itu, nilai p kurang dari 0,050 (0,000 < 0,050), yang menunjukkan signifikansi statistik. Hasilnya, hipotesis nol H₀₁ ditolak, dan hipotesis alternatif H_{a1} diterima. Hipotesis ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara gaji karyawan dan kinerja mereka di PT Prismaco Jaya Indonesia, yang berlokasi di Jakarta Selatan.

Table 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.414	2.944		4.896	.000
	Motivasi (X ₂)	.643	.080	.687	8.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Terlihat pada tabel bahwa nilai t terhitung $>$ nilai t tabel, atau ($8,077 > 1,993$), dari hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) semakin mendukung hal tersebut. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} disetujui menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Prismaco Jaya Indonesia Jakarta Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Table 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.091	2	310.546	67.843	.000 ^b
	Residual	329.575	72	4.577		
	Total	950.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_1)

Sumber: IBM SPSS Versi 26, 2024

Estimasi statistik F melampaui nilai F penting ($67,843 > 2,730$) berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel, menunjukkan signifikansi statistik yang substansial ($p < 0,050$ atau $0,000 < 0,050$). Akibatnya hipotesis nol (H_0) terbantahkan, yang berarti H_3 diterima. Temuan ini menyoroti sejauh mana kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pekerja di PT Prismaco Jaya Indonesia, khususnya di Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 16,500 + 0,590X_1$ adalah model regresi yang valid. Ada koefisien korelasi sebesar $0,704$, yang Komarudin (2018) mendukung temuan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendapatan sebesar $45,6\%$. Hasil ini juga signifikan pada tingkat $0,000$ (kurang dari $0,05$). Data penelitian ini sejalan dengan temuan Asep Sulaeman (2021). Temuan studi yang dilakukan di Primabuat Graha Sentosa Jakarta menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh sebesar $53,1\%$ terhadap kinerja karyawan, dan uji perbedaan memberikan hasil yang signifikan. Ambang batas signifikansi statistik adalah $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan nilai korelasi sebesar $0,687$ dan persamaan regresi $Y = 14,414 + 0,643X_2$, hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan yang baik antara kedua variabel. Dari $52,8\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain, $0,472$ atau $47,2\%$ merupakan dampak atau pengaruh yang terukur atau diakui. Karena nilai t hitung ($8,077 > 1,993$) lebih besar dari nilai t tabel, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima berdasarkan uji hipotesis. Oleh karena itu, motivasi kerja memengaruhi aktivitas insan PT Prismaco Jaya Indonesia di Cakarta Selatan. Perlu diketahui bahwa penelitian Hana Bank telah mengidentifikasi dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Retno Wulansasi (2020) menghasilkan model regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$ dan nilai penjas sebesar $61,3\%$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa angka t hitung ($12,193 > 1,986$) lebih besar dari t tabel. Selain itu, penelitian ini dilakukan di wilayah Ciputat Timur bersamaan dengan penelitian Sri Mardiana (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi yang ditunjukkan dengan model regresi $Y = 28,425 + 0,249X$ dengan nilai penjas sebesar $60,8\%$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: t angka $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Pengaruh Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model regresi $Y = 7,564 + 0,407X_1 + 0,424X_2$ berdasarkan penelitian adanya hubungan yang cukup besar antara motivasi kerja karyawan (X₂) dengan pendapatan (X₁). Hubungan kuat ditunjukkan dengan koefisien korelasi atau tingkat hubungan sebesar 0,808. Selain itu, 34,7% dampaknya disebabkan oleh penyebab luar, sedangkan 65,3% dampaknya ditentukan. Nilai F tabel ($67,843 > 2,730$) lebih kecil dari nilai F taksiran berdasarkan temuan uji hipotesis. Hasilnya, H₀₃ disetujui dan H_{a3} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji dan motivasi. Lili Sularmi (2018) melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.WOM Finance, Tbk”. Penelitian tersebut memvalidasi pengaruh substansial motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pekerja, dengan pengaruh signifikan sebesar 16,8%, menurut hasil uji statistik ($p < 0,05$). Lebih lanjut, penelitian Murtiyoko (2018), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otsuka Kimya Okeani,” menemukan bahwa jika digabungkan, gaji dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 45,2% terhadap kinerja karyawan, dengan statistik signifikansi ($p < 0,05$). Penelitian ini konsisten dengan temuan tersebut.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,500 + 0,590X_1$, nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,461 > 1,993$). Dengan demikian, H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,414 + 0,643X_2$ nilai korelasi sebesar 0,687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,077 > 1,993$). Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,564 + 0,407X_1 + 0,424X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,808 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,3% sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($67,843 > 2,730$). Dengan demikian, H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, Panji. (2017). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I. Komang, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D. (2018). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*.
- Edwin B., Flippo. (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.

- Ellya. (2018). *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- Gandung, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito*. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hadi, Nasrul. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro*. Proceeding Universitas Pamulang Vol.1 No.1.
- Hamalik, Oemar Hamalik. (2018). *Manajemen Pengembangan Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot, T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2018). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hery. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- K., Malhotra N. (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Komarudin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Komarudin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan*. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 87-95.
- Kusjono, Gatot dan Putri Ratnasari. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari*. Jurnal Jenius Vol.2 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Ladzi, Safroni. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- M.Si., D, A, A, P, M. (2014). *EVALUASI KINERJA SDM (CETAKAN KE - 7, SEPTEMBER 2014)*. BANDUNG: PT. REFIKA ADITAMA.
- Malthis, R.L. dan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiana, Sri dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.

- Murtiyoko. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Otsuka Chemical*. Jurnal Forkama Vol.2 No 1. ISSN: 2598-9545. Universitas Pamulang.
- Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agung. (2018). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*.
- Rizka Akbar, Irfan. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salam, Darma Setyawan. (2018). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, John R. dkk. (2018). *Manajemen*, Edisi Kelima. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson. (2018). *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sulaeman, Asep & Suryani, N. & Sularmi, Lili & Guruh, Muhammad. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). 4. 137. 10.32493/JJSDM.v4i2.9082.
- Sularmi, Lili. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WOM Finance, Tbk*. Jurnal Jenius Vol.2 No 1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Terry, George R., Rue, Leslie W., Ticoalu, G.A. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Veithzal, Rivai. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulansari, Retno. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.