

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat

Novita Illyanti^{1*}, Muhamad Guruh²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (1-08-2024)
Revised (7-08-2024)
Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Compensation, Motivation,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and motivation on employee performance at PT Jalin Sepakat Teknologi. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 77 respondents was obtained. 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 75.0% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(16.395 > 1.993)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 88.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(23.057 > 1.993)$. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.305 + 0.923X_1 + 0.021X_2$. The coefficient of determination value is 88.5% while the remaining 11.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(262,562 > 3.12)$.

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Jalin Sepakat Teknologi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 77 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 75,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,395 > 1,993)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(23,057 > 1,993)$. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,305 + 0,923X_1 + 0,021X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,5% sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(262,562 > 3,12)$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan aset paling berharga dalam organisasi karena keterampilan, semangat, dan ide-ide yang mereka kontribusikan. Organisasi yang sukses biasanya terus-menerus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan, kompensasi yang adil, inspirasi untuk berprestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Setiap langkah tersebut bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pertumbuhan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mampu memenuhi tuntutan lingkungannya. Dalam hal ini, sumber daya manusia memegang peran kunci, terutama dalam menjalankan fungsi kepemimpinan serta menjadi anggota tim yang solid. Namun, perlu diingat

*Corresponding author.

E-mail: veenovita51@gmail.com

bahwa manusia sebagai makhluk hidup memiliki kehendak bebas yang bisa mempengaruhi efisiensi serta produktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik agar perilaku dan tindakan mereka selaras dengan tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi dapat diinternalisasi oleh karyawan, maka kinerja mereka akan semakin baik, dan kepuasan kerja pun akan tercapai.

Kinerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan bersama dapat menjadi cerminan dari upaya dan kontribusi mereka. Di sini, kinerja dimaknai sebagai sejauh mana usaha individu dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa kebutuhan serta aspirasinya terpenuhi cenderung akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja secara spontan dan lebih produktif (Putra et al., 2018). Ketika karyawan merasa senang di tempat kerja, mereka akan cenderung lebih antusias dan menghasilkan hasil yang optimal.

Salah satu cara paling efektif dalam mendukung kinerja karyawan adalah memberikan penghargaan yang adil. Setiap orang bekerja dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan gaji yang layak merupakan salah satu cara untuk mencapainya. Kompensasi yang adil mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemberian kompensasi yang layak dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan dedikasi serta semangat kerja mereka. Bentuk kompensasi finansial bisa berupa upah, komisi, bonus, dan tunjangan, sementara bentuk kompensasi non-finansial meliputi cuti, pelatihan keterampilan, serta program pengembangan lainnya. Pelatihan dan lingkungan kerja yang positif merupakan contoh kompensasi non-moneter yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan (Rahmawati, 2016).

Selain gaji pokok, karyawan sering kali mendapatkan berbagai bentuk remunerasi lain seperti bonus, uang lembur, tunjangan makan siang, hingga biaya transportasi. Bentuk-bentuk kompensasi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Upah yang diberikan perusahaan menunjukkan seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka, yang pada akhirnya menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Gaji yang setara dengan tanggung jawab serta jabatan yang diemban menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam survei yang dilakukan, sejumlah responden menyatakan pendapat mereka mengenai gaji yang diterima serta kompensasi lainnya. Sebagian besar karyawan menilai bahwa gaji yang mereka terima tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Selain itu, pembayaran upah lembur yang belum teratur menjadi salah satu keluhan yang diajukan. Namun, sebagian besar responden merasa puas dengan insentif yang diterima karena sesuai dengan prestasi kerja mereka. Tunjangan kerja berdasarkan jabatan juga dinilai cukup memadai oleh mayoritas responden. Kendati demikian, masih terdapat ketidakpuasan dalam hal fasilitas perusahaan, yang menurut sebagian besar karyawan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Masalah ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek dalam sistem kompensasi yang perlu diperbaiki oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin optimal.

Dalam hal remunerasi, perusahaan masih perlu memperhatikan beberapa aspek untuk memastikan bahwa karyawan mereka mendapatkan kompensasi yang layak. Sebagai contoh, gaji dan tunjangan perlu diperbarui secara berkala agar tetap kompetitif dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan karyawan. Selain itu, penting juga untuk menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan, seperti tempat parkir gratis, perlengkapan kerja yang nyaman, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Semua ini merupakan bentuk apresiasi yang penting bagi karyawan, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Motivasi kerja sama pentingnya dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi harus mampu memahami dan memenuhi kebutuhan individu serta kebutuhan perusahaan secara keseluruhan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan, tujuan, aspirasi, serta motivasi yang unik. Jika perusahaan berhasil memotivasi karyawannya untuk mencapai yang terbaik, maka suasana kerja akan menjadi lebih sehat dan positif (Bentar et al., 2017). Di sisi lain, apabila karyawan tidak merasa terinspirasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal dan bahkan cenderung lalai dalam tanggung jawab mereka. Motivasi yang rendah ini sering kali disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja atau kompensasi yang mereka terima.

Penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dasar karyawan agar motivasi mereka tetap tinggi. Beberapa kebutuhan seperti gaji, tunjangan, serta kesempatan untuk pengembangan karier menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, perusahaan menunjukkan bahwa mereka menghargai dan berinvestasi dalam kemajuan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka.

Agar karyawan merasa bahagia di tempat kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis. Tempat kerja yang nyaman dengan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang kondusif, karyawan akan merasa tertekan dan cenderung menunjukkan produktivitas yang menurun. Tempat kerja yang baik tidak hanya menyediakan fasilitas yang nyaman, tetapi juga menciptakan atmosfer positif yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

Ketika motivasi karyawan rendah, perusahaan perlu segera mengambil langkah untuk memperbaiki situasi tersebut. Memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan serta memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka dapat menjadi langkah awal untuk meningkatkan motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuan jangka panjangnya dengan lebih efektif.

Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif serta membangun motivasi karyawan. Pemimpin yang inspiratif mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi pada karyawannya. Selain itu, penting juga bagi pemimpin untuk menjadi teladan dan memberikan arahan yang jelas agar karyawan memahami peran serta tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Dengan memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kompensasi yang layak dan motivasi yang baik merupakan faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Jika kedua aspek ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih puas dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan.

Secara keseluruhan, kompensasi dan motivasi merupakan komponen kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan memacu karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, sementara motivasi yang tinggi akan membuat mereka bekerja dengan semangat dan antusiasme. Perusahaan yang mampu mengelola kedua aspek ini dengan baik akan memiliki tim yang produktif dan berdaya saing tinggi. Bagi PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat, penting untuk terus mengevaluasi serta memperbaiki sistem kompensasi dan motivasi yang diterapkan agar kinerja karyawan semakin baik. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang melalui dukungan penuh dari karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Jalin Sepakat Teknologi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu *income* yang diterima karyawan atas pembalasan jasa atau imbalan yang telah dibagikan oleh perusahaan, bisa berupa uang, barang tidak langsung ataupun barang langsung. Ukuran kompensasi ditentukan sesuai dengan deskripsi kerja, analisis ketenagakerjaan, spesifikasi kerja, posisi dan pedoman untuk keadilan kerja hukum Rahman, (2017:347). Selain itu menurut 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 Perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi adalah salah satu hal yang menerapkan fungsi *human resources* yang terkait dalam pertukaran penghargaan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi adalah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan Ermawati & Barlian, (2018:93). Menurut Wahyuni (2017:2) juga menyatakan kalau kompensasi adalah seluruh balas jasa yang diterima atas pelaksanaan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi dan bisa berupa uang atau lainnya. Tingkat kinerja karyawan akan menurun jika pemberian kompensasi ini tidak adil, karena mereka akan cemburu terhadap karyawan lain dan mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman, kemudian produktivitas karyawan pun berkurang pula.

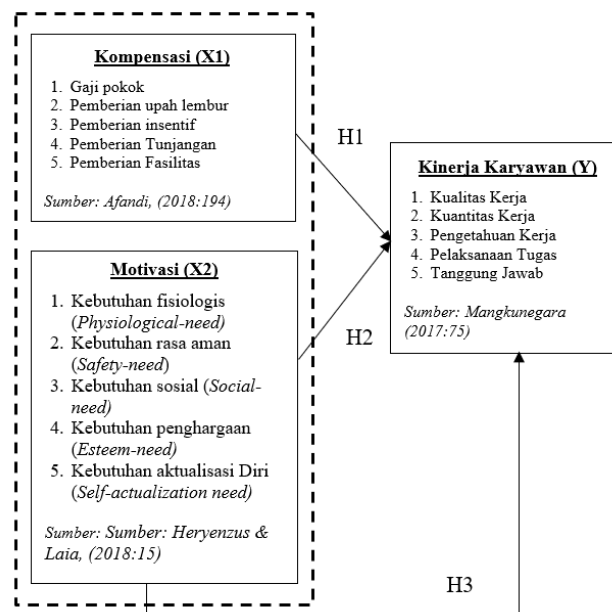
Motivasi

Menurut Martinus & Budiyanto, (2016:3) mengatakan bahwa dorongan dari dalam ataupun dari luar dapat membuat seseorang ingin melaksanakan sesuatu demi memenuhi kebutuhannya. Dorongan inilah yang membuat seseorang berperilaku dan bertindak dengan cara-cara tertentu untuk sampai ke tujuannya. Seseorang yang termotivasi akan menyerahkan semua keahlian dan ketrampilan yang ia miliki untuk perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan suatu usaha yang keras atau

lemah dengan mengarahkan dan mendorong sikap seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan Herman, (2017:35). Menurut Hafidzidkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan ter integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo, (2016:18). Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibiwo, (2016:2) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Dessler dalam Busro, (2018:41) yang menyatakan bahwa "Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan". Menurut Haryono (2018:11) hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai. Menurut Mangkunegara, (2019:75) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ghozali (2016:36): Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini dilaksanakan di PT Jalin Sepakat Teknologi dengan alamat Komplek Perkantoran Majapahit Permai, Harmoni, Jl. Majapahit No.124 Blok B, RT.14/RW.8, Petojo Sel., Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160. Dalam penelitian populasi nya adalah karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat sebanyak 77 Karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi di Jakarta Pusat berjumlah 77 karyawan. Dalam pemilihan jawaban, penulis

menggunakan skala sikap, yaitu skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2014:134) adalah “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”Penulis menyediakan alternatif pilihan jawaban yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linier sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian 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)	10,959	1,997		5,488	0,000
	X1	0,792	0,051	0,871	15,379	0,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,792 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,959 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,959 point.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,792 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,792 point

Tabel 2. Hasil Pengujian 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)	4,268	1,533		2,784	0,007
	X2	0,944	0,039	0,942	24,351	0

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,268 + 0,944 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,268 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,268 point.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,944 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1-unit pada variable Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,944 poi

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,305	1,551		2,775	0,007
	X2	0,923	0,100	0,921	9,208	0,000
	X1	0,021	0,091	0,023	0,230	0,819

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada table 3 maka diperoleh persamaan regresi $Y = 4,305 + 0,923X_1 + 0,021X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,305 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi(X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,305 point.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,923 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar point. C. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,021 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,021 point

Koefisien korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.884**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	77	77
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	77	77

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 dan nilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.936**
	Sig. (2-Tailed)		0,000
	N	77	77
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.936**	1
	Sig. (2-Tailed)	0,000	
	N	77	77

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

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.28 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 dan nilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.936a	0,876	0,873	4,237	0,876	262,562	2	74	0	1,254

Berdasarkan hasil pengujian pada table 6 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 dan nilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat

Koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial Antara Kompensasi (X1), terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	0,759	0,756	5,848
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil tabel 7 diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,759 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,0% sedangkan sisanya 25,1 % pengaruh oleh faktor lain

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial Antara Motivasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	0,888	0,886	3,993
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan table 8 diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,888 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88,8% sedangkan sisanya 30,9%di pengaruhi oleh faktor lain

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial Antara Kompensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	0,888	0,885	4,019

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan table 9 diperoleh nilai R-square (Koefisiensi Determinasi) sebesar 0,885 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 11,5% sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t dan Uji Signifikansi)

Tabel 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)	10,720	1,888		5,678	0,000
	KOMPENSASI	0,800	0,049	0,884	16,395	0,000

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (16,395>1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000< 0,05). Dengan demikian Maka H0 di tolak dan H1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 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)	6,960	1,505		4,624	0,000
	MOTIVASI	0,876	0,038	0,936	23,057	0,000

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (23,057>1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000< 0,05).

Dengan demikian Maka H0 di tolak dan H1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Secara Bersamaan (ANOVA / Uji F dan Signifikansi)

Tabel 12. Hasil Uji Statistika F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9426.988	2	4713.494	262.562	,001 ^b
Residual	1328.440	74	17.952		
Total	10755.429	76			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung > F tabel atau (262.562 > 3.12), hal ini juga di perkuat p value > sig. 0.05/ (0.001 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi X1 dan motivasi X2 terhadap kinerja karyawan pada PT Jalin Sepakat Teknologi Di Jakarta Pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel; persamaan regresi menghasilkan nilai $Y = 10,959 + 0,792 X1$, dan koefisien korelasinya adalah 0,884. Nilai kontribusi dari determinasi atau pengaruhnya adalah 0,759, atau 75,0%, dengan faktor-faktor lain menyumbang 25,1% sisanya. Dengan nilai t-value sebesar $16,395 > 1,993$, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X1). Artinya, kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan kualitas sistem remunerasi perusahaan. Karyawan akan berdedikasi dan mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi jika bayarannya kompetitif dengan norma-norma industri.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel; persamaan regresi menghasilkan nilai $Y = 4,268 + 0,944 X2$, dan koefisien korelasinya adalah 0,936. Sementara faktor lain menyumbang 30,9% dari total, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,888, atau 88,8%. Dengan nilai t hitung sebesar $23,157 > 1,993$, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi X2 memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja Y di tempat kerja. (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Jalin Sepakat Teknologi (Y). Artinya, motivasi adalah upaya untuk menarik pekerja yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bisnis. Semangat kerja, produktivitas, dan kebahagiaan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan mereka motivasi.

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

$Y = 4,305 + 0,923X1 + 0,021 X2$ adalah nilai persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian tersebut, dengan koefisien korelasi sebesar 0,936 yang menunjukkan tingkat hubungan yang baik antara kedua variabel. Faktor-faktor lain menyumbang 88,5% dari total pengaruh, dengan nilai 0,885 yang menunjukkan kontribusi pengaruh. Dengan nilai t hitung sebesar $0,268 < 1,993$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima pada pengujian hipotesis yang dilakukan di PT Jalin Sepakat Teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, metrik kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Erik Martinus (2016), Elok Wahyuni (2017), Nurrike Habibah Rahmawati (2016), Abdul Latief (2016), Muhammad Rizqi Zati (2016), Siti Mariana (2018), Heri Murtiyoko (2018), dan Emmy Ernawati dan Noor Aisyah (2018), antara lain, yang menemukan bahwa kompensasi moneter, non-moneter, secara tidak langsung memiliki dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

5. PENUTUP

Persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,792 X1$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,884 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai t hitung yang diperoleh dari uji hipotesis lebih besar dari t tabel ($16,395 > 1,993$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di PT Jalin Sepakat Teknologi dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1). Persamaan

regresi $Y = 4,268 + 0,944 X_2$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,936 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai determinasi atau sumbangan pengaruhnya sebesar 0,769 atau 76,9%. Nilai t hitung yang diperoleh pada saat uji hipotesis lebih besar dari nilai t tabel ($23,057 > 1,993$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di PT Jalin Sepakat Teknologi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (X_2). Persamaan regresi $Y = 4,305 + 0,923X_1 + 0,021X_2$ menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai determinasi atau sumbangan pengaruh sebesar ($262,562 > 3,12$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penerimaan ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh yang substansial dari Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Jalin Sepakat Teknologi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., & Utama, I.W.M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Graha Ilmu.
- Arifin, S. (2012). Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Mitra Wacana Media.
- Dwianto, A. S., & Sari, P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Sains Manajemen*, 2(2). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(1)
- Hery (2018). Pengantar Manajemen. PT Grasindo.
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda.

- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-15.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*. Yogyakarta.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Politeknik Bandung*, 3(3), 24. <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/942>
- Putra, W. A., et al. (2018). *Leadership in Employee Performance Management*.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahman, T. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 1(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Edisi ke-13, Vol. 1)*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, E. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(35).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(3), 193-198. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>