

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi

Alya Putri Nabila^{1*}, Irma Sari Octaviani²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (8-12-2024) Revised (29-05-2025) Accepted (31-05-2025)</p> <p>Keywords: Work Compensation, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Futari Mecca Utama in Tambun Selatan, Bekasi Regency, Partially and Simultaneously. The research method used is a quantitative method, with the nature of quantitative associative research. The population taken was 72 people. The research variables consist of independent variables Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance with. The coefficient of determination value is 0.112 or 11.2%. Hypothesis test t count ($2.977 > 1.994$), or sig value $0.004 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Equation $Y = 25.420 + 0.268 X_1$, The coefficient of determination value is 0.398 or 39.8%. Hypothesis test t count ($6.805 > 1.994$) or sig value $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted. Regression equation $Y = 11.798 + 0.598X_2$. The correlation coefficient value of 0.631 means that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship level with a determination coefficient of 0.631% or 63.1%. Hypothesis testing obtained a calculated F value > Ftable or ($22.843 > 3.13$). Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between the Influence of Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Futari Mecca Utama in Tambun Selatan, Bekasi Regency.</i></p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi secara Parsial dan Simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sifat penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu sebanyak 72 orang. Variabel penelitian terdiri variabel variabel bebas Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,112 atau sebesar 11,2%. Uji hipotesis t hitung ($2,977 > 1,994$), atau nilai sig $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persamaan $Y = 25,420 + 0,268 X_1$, Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0,398 atau sebesar 39,8%. Uji hipotesis t hitung ($6,805 > 1,994$) atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Persamaan regresi $Y = 11,798 + 0,598X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,631% atau sebesar 63,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($22,843 > 3,13$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi utama dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif.

*Corresponding author.
E-mail: alyaputrinabila44@gmail.com

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam setiap organisasi. Pengelolaan yang baik terhadap SDM tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengoptimalkan potensi SDM, organisasi dapat membangun keunggulan kompetitif dan menghadapi tantangan di masa depan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas kegiatan dalam organisasi, tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai suatu lembaga atau institusi tanpa proses di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. SDM mencakup semua individu yang berkontribusi dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks bisnis modern, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi bisa berbentuk finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun non-finansial, seperti tunjangan, fasilitas, pelatihan, dan penghargaan lainnya. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung kinerja dan produktivitas dalam organisasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Futari Mecca Utama yang berlokasi di daerah Tambun Selatan. Dalam rantai industri otomotif, PT Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi memproses, mengonversi, dan mendistribusikan merek asing di Indonesia, termasuk 3M (Tesa, Nikkalite, dan Honeywell). Perusahaan ini baru-baru ini mengadakan peluncuran lembut untuk pabrik keduanya, yang terletak di kawasan industri Jababeka II di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Alamat PT Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi adalah Inspeksi Kalimalang Niaga Kalmias, Setiadarma, Tambun Selatan. Perusahaan ini, yang didukung oleh Astra Ventura dan Yayasan Astra YBDA, merupakan ilustrasi yang sangat baik dari manajemen yang optimal. Salah satu tanda jelas dari meningkatnya daya saing terhadap pesaing domestik dan global adalah pembukaan pabrik kedua ini.

PT Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten dalam rangka mengupayakan karyawannya agar mencapai target, perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Namun disini terdapatnya masalah pada gaji dan tunjangan dimana yang dikarenakan gaji yang diberikan masih dibawah standar upah minimum kabupaten (UMK) dan tunjangan yang tidak diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan kesehatan. Dari hasil survey sementara yang didapat dari PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi didapat pada indikator gaji khusus pernyataan "Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya" yang menjawab respon setuju sejumlah 8 responden atau 26,6% juga yang memberi respon kurang setuju ialah 22 responden atau 73,4%. Pada indikator upah lembur pernyataan "Pembayaran upah lembur selama dilakukan selalu tepat waktu" yang menjawab respon setuju adalah 25 individu atau 83,4% serta yang menjawab dengan kurang setuju sejumlah 5 individu atau 16,6%. Pada indikator insentif pernyataan "Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan" yang menjawab respons setuju adalah 25 responden atau 83,4% serta yang menjawab respon kurang setuju sejumlah 5 responden atau 16,6%. Pada indikator tunjangan pada pernyataan "Perusahaan memberikan tunjangan kerja berdasar jabatan tertentu" yang menjawab jawaban setuju sebanyak 6 orang atau 20% dan yang menjawab jawaban kurang setuju sebanyak 24 orang atau 80%. Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Perusahaan menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang menjadi indikator kompensasi masih belum sesuai dengan kondisi idealnya. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan sebesar Rp 5.219.263. Ini melanggar peraturan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah, karena (UMK) adalah standar minimum yang wajib dipatuhi oleh setiap perusahaan di wilayah tersebut. Kemudian pada aspek tunjangan perusahaan tidak memberikan tunjangan, seperti tunjangan Kesehatan. Kondisi di atas jelas masih harus menjadi perhatian perusahaan mengingat kompensasi menyangkut hajat karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Sistem kompensasi yang baik adalah system kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan system yang dapat memotivasi karyawan, memastikan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor lainnya juga dibutuhkan oleh karyawan yaitu motivasi. Perusahaan harus bisa memotivasi karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan mengambat kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan agar bekerja lebih tekun dan lebih disiplin sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sebuah motivasi muncul sebagai energi untuk memperoleh dorongan diri seseorang. Dorongan ini muncul di karenakan adanya keperluan seseorang terhadap sesuatu tidak terpenuhi yang

akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk mencukupi kebutuhannya tersebut. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku, komitmen, dan produktivitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, menunjukkan dedikasi, dan berusaha mencapai target atau tujuan perusahaan. Dengan adanya sebuah motivasi yang tinggi, maka para karyawan akan memberikan usaha yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam mengukur motivasi kerja PT Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi peneliti menggunakan pra survey terhadap aspek-aspek motivasi karyawan program pemberian Motivasi Kerja di PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi mengalami beberapa program motivasi yang masih belum terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya. Ada 8 program Motivasi Kerja yang di berikan PT Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi dan hanya ada beberapa program atau aspek yang terpenuhi dari tahun 2021-2023 yaitu program Family Gathering dan THR, tetapi aspek tersebut masih kurang mampu untuk memenuhi dan meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu motivasi di perusahaan ini harus ditingkatkan lebih baik lagi agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Jika kinerja meningkat maka pencapaian tujuan perusahaan akan terbuka lebar, tetapi jika kinerja menurun dapat mengakibatkan kebangkrutan bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan bisnisnya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks bisnis, kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu dapat memenuhi ekspektasi dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Peningkatan kinerja karyawan berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan dan organisasi menginginkan karyawan mereka berkinerja baik guna mengembangkan tenaga kerja yang profesional. Semakin banyak pekerja berkinerja tinggi, semakin produktif bisnis tersebut secara keseluruhan, sehingga memberikan peluang untuk bersaing dalam ekonomi global. Kinerja pekerja yang baik tidak selalu terjadi secara kebetulan; gaji dan tunjangan adalah dua variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

Berdasarkan pencapaian kinerja dari tahun 2021-2023, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi setiap tahunnya menargetkan hasil rata-rata 100%, yang dimana pencapaian kinerja karyawan rata rata secara agregat pada tahun 2021 dicapai sebesar 78%, namun setiap tahunnya mengalami penurunan sehingga pada tahun 2023 mendapatkan nilai rata-rata yang terendah hanya mencapai 64% dari target 100%. Hal ini menunjukan adanya fenomena atau menurunnya kinerja karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi yang apabila tidak segera diatasi oleh perusahaan maka akan berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi secara Parsial dan Simultan.

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 (Heryenzus & Laia, 2018:13) menyatakan bahwa kompensasi adalah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. 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

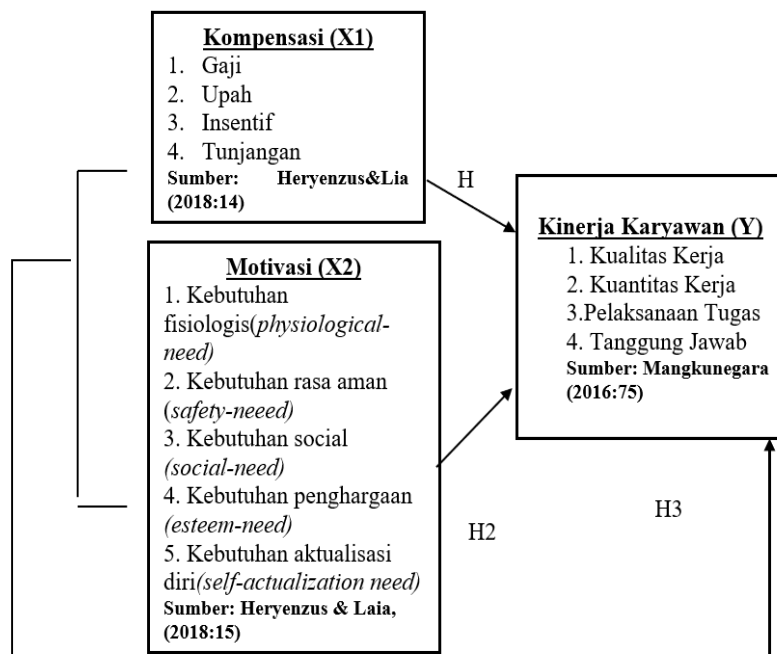
akan menurun jika pemberian kompensasi ini tidak adil, karena mereka akan cemburu terhadap karyawan lain dan mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman, kemudian produktivitas karyawan pun berkurang pula.

Motivasi Kerja

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. 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 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.

Kinerja Karyawan

Kinerja di definisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.



Gambar 3 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ghazali (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 deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian ini dilaksanakan di PT Futari Mecca Utama di Jalan. River Town Boulevard, Blok Ba3 No.1, Tambun Selatan Bekasi-Jawa Barat. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi sebanyak 72 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi berjumlah 72 karyawan. 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

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.420	3.969		6.404	.000
Kompensasi	.268	.093	.326	2.881	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Persamaan regresi, $Y = 25,420 + 0,268 X_1$, dapat diturunkan dari perhitungan regresi yang ditampilkan dalam tabel sebelumnya. Persamaan tersebut menghasilkan deduksi sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 25.420 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25.420 point. Nilai koefisien regresi Kompensasi(X_1) sebesar 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,268 point.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.798	3.981		2.963	.004
Motivasi	.592	.094	.602	6.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,798 + 0,592 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 11,798 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,798 point. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,592 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1unit pada variable Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,592 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen di mana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu regresi linier berganda diterapkan sebagai metode analisis statistik. Persamaan regresi ditampilkan dalam tabel berikut untuk referensi Anda:

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.477	4.288		2.676	.009
Kompensasi	.019	.092	.024	.211	.834
Motivasi	.580	.110	.590	5.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,477 + 0,019X_1 + 0,580X_2$$

- Besarnya perilaku kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai konstan (a). Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja adalah 11.447 dalam keadaan tanpa adanya variabel motivasi kompensasi.
- Terdapat korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,019 untuk variabel kompensasi (X1). Kinerja karyawan akan meningkat secara positif jika kompensasi diperbaiki.
- Variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,580, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja karyawan akan meningkat secara positif jika motivasi karyawan meningkat.

Uji Koefisien korelasi

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

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.326**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.326**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	72	72

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

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Dari hasil uji yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa terdapat hubungan positif—nilai koefisien korelasi sebesar 0,326—antara kinerja karyawan dan kompensasi. Nilai ini yang berada di antara 0,200 dan 0,399 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang rendah antara kedua variabel tersebut.

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

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Koefisien korelasi untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,602, yang menunjukkan nilai positif, sesuai dengan temuan uji yang ditampilkan dalam tabel di atas. Angka ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel karena terletak dalam rentang 0,600 hingga 0,799.

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

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.631 ^a	.398	.381	3.430	.398	22.843	2	69	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel yang disebutkan sebelumnya menyajikan temuan uji. Jelas terlihat bahwa koefisien korelasi antara kinerja karyawan dengan motivasi dan kompensasi adalah 0,631, yang menunjukkan nilai positif. Fakta bahwa nilai ini berada di antara 0,600 dan 0,799 menunjukkan adanya korelasi yang baik atau kuat antara kedua variabel.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.100	4.136

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian table 7 diatas, maka dapat diperoleh nilai determinasi sebesar 0,112, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% di pengaruhi oleh factor lainnya.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.390	3.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian table 8 diatas, maka dapat diperoleh nilai determinasi sebesar 0,398, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variable motivasi mempunyai kontribusi pada kinerja pegawai sejumlah 39,8% sedangkan yang tersisa 60,2% di pengaruhi oleh factor lainnya.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.381	3.430

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian table 9 diatas, maka dapat didapat nilai determinasi sejumlah 0,398, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi dan motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,8% sedangkan sisanya 60,2% di pengaruhi oleh factor lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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)	25.216	3.887		6.487	.000
	Kompensasi	.271	.091	.335	2.977	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,977 > 1,944$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial 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)	10.972	3.801		2.887	.005
Motivasi	.610	.090	.631	6.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,805 > 1,994$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompensasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.500	2	268.750	22.843	.000 ^b
	Residual	811.777	69	11.765		
	Total	1349.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($22,843 > 3,13$), hal ini juga di perkuat p value $> sig.$ 0.05/ ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,326 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi tidak berpengaruh sebesar 11,2 % sedangkan sisanya sebesar 88,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,977 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Dan menurut penelitian terdahulu jurnal referensi dari Sularmi, L. (2018). menyatakan bahwa hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian parsial menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,398 atau sebesar 39,8 % sedangkan sisanya sebesar 60,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,805 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Dan menurut penelitian terdahulu dari jurnal Sularmi, L. (2018). menyatakan bahwa hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179.

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

Berdasarkan hasil penelitian, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,631 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai

koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,398 atau sebesar 39,8 % sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (22,843 > 3,13). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Dan menurut penelitian terdahulu dari jurnal Sularmi, L. (2018). menyatakan bahwa Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,168 dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 15,293 > 3,06. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 16,80% sisanya sebesar 83,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,326 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi tidak berpengaruh sebesar 11,2 % sedangkan sisanya sebesar 88,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,977 > 1,994). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,398 atau sebesar 39,8 % sedangkan sisanya sebesar 60,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,805 > 1,994). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,631 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,398 atau sebesar 39,8 % sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (22,843 > 3,13). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Futari Mecca Utama Di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W. Mudiarta Utama, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arifin, S. (2012). *Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi, 3(1), 1-17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2020). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. [Http://Proceedings.Stiewidyagalumajang.Ac.Id/Index.Php/Progress](http://Proceedings.Stiewidyagalumajang.Ac.Id/Index.Php/Progress), 1(1), 21-99.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hasibuan, MalayuS.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TorindoInternusa Batam. 5.
- Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- Heryenzus, H., &Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 12.
- Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 119–126.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK), 5(1), 47–57.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 5(1).
- Mathis dan Jackson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Mohamad, S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA JAYA PERKASA JAKARTA DIVISI KEAMANAN. Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 906–916.
- Murtiyoko, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma), 2(1).
- Murtiyoko, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma), 2(1).
- Putra, U., Bakri, H., &Wiri, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. JurnalEkobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- R. Supomo dan EtiNurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Rahman, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tanjung Kabupaten Tabalong. Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis, 1(2).
- Rahmawati, N. H., & Suwitho, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), 5(4).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan DevriBardani P, Erlangga, Jakarta.
- Safiih, A. R., & Setiawan, V. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(4), 453-469.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik), 11(1), 52-65.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela. LijanPoltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. CV. Alfabeta.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 15-30.

- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30.
- 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*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D. S. (2017). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- .