Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Boga Cemerlang Palembang

Della Maylianda

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email: maylianda.della00@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. This study used primary data secondary data obtained through a questionnaire. Respondents in this study amounted to 60 people. The method of analysis in this study is multiple linear regression. The results indicate that compensation (X1) and motivation (X2) simultaneously has a significant positiv effect on employee performance (Y). This research is useful for PT. Arta Boga Cemerlang Palembang to improve employee performance through compensation and motivation.

Keywords: compensation, motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Metode analisis pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik yaitu dapat meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang benar dalam suatu perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama meningkatkan efektifitas, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya. dan motivasi dan pengembangan karir karyawannya.

Karyawan dengan motivasi tinggi akan selalu dibutuhkan agar tujuan bisa tercapai. Maka tergambar bahwa kompensasi dan motivasi merupakan satu keterkaitan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketertarikan peneliti pada masalah perusahaan ini dikarenakan karyawan memegang peranan penting untuk kemajuan perusahaan, untuk itu hal yang perlu diperhatikan dalam memotivasi karyawan adalah dengan cara pemberian kompensasi pada karyawan berupa uang merupakan salah satu kompensasi yang sangat penting bagi seorang pekerja. dan uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer, bahwa manusia memiliki

banyak kebutuhaan yang hanya sebagian dapat dipenuhi secara langsung dengan uang misalnya, prestasi penghargaan.

PT. Arta Boga Cemerlang terlihat banyaknya terjadi keterlambatan gaji pada karyawan, padahal gaji yang ditentukan perusahaan kepada karyawan adalah pada tanggal 28 setiap bulanya, tetapi karyawan sering menerima gaji di tanggal 1 sampai tanggal 2 setiap bulannya, tentu saja hal ini terjadi keluhan pada karyawan. PT arta Boga Cemerlang juga sering kali tidak memberikan insentif kepada karyawan dengan alasan karyawan tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan, pimpinan tidak terlalu memperhatikan karyawan, dan mensuport karyawan dalam bekerja pimpinan hanya selalu menyatakan target karyawan setiap hari nya, dan pimpinan sering tidak ada di kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka, berdampak kepada kinerja karyawan. Karyawan jadi malas bekerja, tidak semangat dalam proses mejalankan pekerjaan dan target-target perusahaan tidak tercapai Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi judul yaitu: "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang". Terjadinya keterlambatan gaji pada karyawan, padahal gaji yang ditentukan perusahaan kepada karyawan adalah pada tanggal 28 setiap bulannya. Tetapi karyawan selalu menerima gaji pada tanggal 1 sampai tanggal 2 setiap bulannya. PT. Arta Boga Cemerlang sering kali tidak memberikan insentif kepada karyawan dengan alasan karyawan tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Palembang ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang yaitu Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman bagi setiap yang membaca, tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. PT Arta Boga Cemerlang Palembang bisa untuk sebagai salah satu sumber refrensi bagi kepentingan keilmuan dan akademi dalam hal ini pembuatan tugas ataupun karya tulis ilmiah yang lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. dan bagaimana membuat kinerja karyawan dapat meningkat, guna memperlancar aktivitas perusahaan dan menjadikan karyawan sebagai sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen

pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan, bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

2.2 Organisasi

Melalui pengertian organisasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki kesepakatan bersama untuk meraih tujuan secara teratur dan rasional dengan adanya pimpinan yang terencana.

2.3 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai menejemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.5 Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategi sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

2.6 Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan Karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang prilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

2.7 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Published by: Training & Research Institute JERAMBA ILMU SUKSES

2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

8. meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

10. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.8 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.9 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara itu tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang bertentk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan Variabel independen (variabel bebas).

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner (angket)

Metode Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Metode Studi Pustaka

Membaca, mencermati, mengenali dan membahas bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh referensi sesuai dengan kebutuhan peneliti melalui sumber-sumber ilmiah seperti buku-buku, jurnal dan lainnya.

3.2 Jenis Data

Data adalah hasil pengumpulan atau penghitungan nilai-nilai suatu variabel. Dalam memperoleh suatu data, data klasifikasi menjadi 2 sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri baik perorangan atau suatu organisasi dari sumber pertamanya di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau dalam bentuk *file digital*

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan sampel sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadan tertentu yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probality sampling* dengan *teknik sampling jenuh,* dimana pengambilan sampel populasi dilakukan keseluruhan dari populasi.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Validitas , Reabilitas dan Normalitas

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diajukan kepada 60 responden sebagai uji coba kuesioner. Adapun teknik pengujian dengan menggunakan SPSS 23.00 *Correlation Person* dengan N = 60 dan r tabel = N-2 = 58 (tingkat kepercayaan 5%) =0,266. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 23.00 *Corelation Person* maka uji Validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} pada setiap item pertanyaan lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} atau $r_{hitung} \geq r_{tabel.}$ (Hasil Uji Validitas)

No Item Pernyataan	Kompensasi (X_1)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,567	0,266	Valid
2	0,753	0,266	Valid
3	0,576	0,266	Valid
4	0,675	0,266	Valid
5	0,637	0,266	Valid
6	0,623	0,266	Valid

7	0,515	0,266	Valid
8	0,464	0,266	Valid
9	0,388	0,266	Valid
10	0,539	0,266	Valid

No Item Pernyataan	**Motivasi (X_2)**		**Keterangan**
	r_{hitung}	**r_{tabel}**	
1	0,421	0,266	Valid
2	0,705	0,266	Valid
3	0,704	0,266	Valid
4	0,522	0,266	Valid
5	0,328	0,266	Valid
6	0,310	0,266	Valid
7	0,389	0,266	Valid
8	0,405	0,266	Valid
9	0,401	0,266	Valid
10	0,333	0,266	Valid

No Item Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,678	0,266	Valid
2	0,614	0,266	Valid
3	0,378	0,266	Valid
4	0,397	0,266	Valid
5	0,384	0,266	Valid
6	0,653	0,266	Valid
7	0,541	0,266	Valid
8	0,538	0,266	Valid
9	0,398	0,266	Valid
10	0,324	0,266	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan setiap variabel memiliki r hitung > dari r tabel (0,339) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid pada variabel kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan rumus *alfa cronbach* dengan menggunakan SPSS.23.00. *Scale reliability*. Hasil pengujian realibilitas pada instrument penelitian ini dinyatakan reliabel semua karena nilai alfa dari tiap variabel diatas 0,60.

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Kriteria	Keterangan
Kompensasi(X_1)	0,745	> 0,60	Reliabel

Motivasi (X_2)	0,722	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	> 0,60	Reliabel

4.1.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regrersi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig > 0,05, maka data penelitian berdistribusi nomal, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00452328
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.081
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

4.1.4 Nilai Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukan nilai signifikan sebesar 0,20 yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,20>0,05). Dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS.23.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 2, No. 4, Desember 2021

4.2.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.012	5.083		3.741	.000
	Kompensasi	.227	.111	.293	2.051	.046
	Motivasi	.343	.137	.358	2.509	.016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,227 dan untuk variabel motivasi sebesar 0,343 dengan konstanta sebesar 19,012. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 adalah sebagai berikut:

Nilai a (konstanta) sebesar 19,012 yang artinya jika kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya 0, maka tingkat kinerja karyawan terhadap kompensasi dan motivasi kerja adalah sebesar 19,012.

Nilai koefisien (b_1) regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,227 dan arah positif artinya apabila variabel kompensasi(X_1)) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kompensasi yaitu sebesar 0,227satuan.

Nilai koefisien(b_2) variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,343 dan arah positif artinya apabila variabel motivasi(X_2) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel motivasi yaitu sebesar 0,343 satuan.

4.2.2 Analisis Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel atau lebih yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel. Hasil perhitungan korelasi mempunyai kemungkinan penafsiran terhadap pengujian hipotesis dua arah. Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif sebaliknya jika nilai korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah.

Adapun hasil uji koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Correlations

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.562**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	.562**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.494**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

Dari hasil output diatas diketahui bahwa:

Nilai korelasi antara variabel Kompensasi (X_1) dengan variabel lokasi (X_2) sebesar ,562 searah positif kemudian nilai korelasi pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar ,494 searah positif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sedang atau substansial pada masing-masing variabel dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,40 - 0,70 adalah substansial atau sedang.

Sementara untuk nilai korelasi antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel variabel kinerja karyawan (Y) sebesar ,523 searah positif. Hal ini juga menunjukkan hubungan korelasi yang sedang atau substansial pada variabel lokasi terhadap keputusan pelanggan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,40 - 0,70 yaitu substansial atau sedang.

4.2.4 Hasil Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576[a]	.332	.304	2.046

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,576 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,40 - 0,70 (korelasi sedang/substansial). Dari kedua

variable bebas didapatkan adanya korelasi sedang dan positif terhadap variabel terikat. Artinya apabila Variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) meningkat maka akan meningkatnya Kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjust R square pada tabel berikut ini:

4.2.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576[a]	.332	.304	2.046

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,332 (33,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variable dependen Kinerja karyawan sebesar 33,2% sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya kerja, insentif atau bonus karyawan dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

4.2.7 Pengujian Hipotesis

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu variabel Kompensai (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.722	2	49.861	11.913	.000[b]
	Residual	200.906	57	4.186		
	Total	300.627	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Output program SPSS. 23.00

Tahap-tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Kompensasi(X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang

Menentukan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Menentukan kriteria pengujian :

Menerima H_0 jika sig t $\geq$ 0,05 dan tolak H_a

Menolak H_0 jika sig t < 0,05 dan terima H_a

Hasil uji F/Uji Simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 11.913 dengan tingkat probabilitas (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima,artinya ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Uji t dikenal dengan uji parsial , yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Lihatlah pada tabel dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.012	5.083		3.741	.000
	Kompensasi	.227	.111	.293	2.051	.044
	Motivasi	.343	.137	.358	2.509	.016

Sumber : Data Output program SPSS. 23.00

Tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

H_a : Secara parsial ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Hipotesis 2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Secara parsial tidak ada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

H_a :Secara parsial ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Menentukan tingkat signifikan.

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\% = 0{,}05$

Menentukan kriteria pengujian.

Menerima H_0 jika sig t $\geq$ 0,05 dan tolak H_a

Menolak H_0 jika sig t < 0,05 dan terima H_a

Hipotesis 1

Hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel Kompensasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.051 dengan tingkat probabilitas signifikan (0,044 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Hipotesis 2

Hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel motivasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.509 dengan tingkat probabilitas signifikan yaitu (0,016 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- Berdasarkan pada pengujian Hasil uji F/Uji Simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 11.913 dengan tingkat probabilitas (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

- Berdasarkan hasil pengujian dari uji t/Uji parsial untuk variabel Kompensasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.051 dengan tingkat probabilitas signifikan (0,044 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memberikan semangat, meningkatkan minat serta ketelitian karyawan pada saat bekerja juga akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

- Berdasarkan Hasil dari uji t/ Uji parsial untuk variabl motivasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.509 denga tingkat probabilitas signifikan yaitu (0,016 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya secara pasial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini di karenakan moivasi kerja memberikan seangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti mencoba menyarankan kepada peneliti sendiri dan Pihak PT. Arta Boga Cemerlang Palembang untuk mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- PT. Arta Boga Cemerlang palembang diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama- sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan

- Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

Referensi

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.

Bara Kusuma, Y., Swasto S, B., & Al Musadieq, M. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit*.

Dewi, N., & Utama, I. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYA MAS ART GALLERY. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

Hidayat, W. W. (2018). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN PERTUMBUHAN PENJUALAN TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK: STUDI KASUS PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.

Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode*

Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Hidayat, W. W. (2018). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN PERTUMBUHAN PENJUALAN TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK: STUDI KASUS PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.

Mahfud, Y., Hasibuan, Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I., Sedarmayanti, Mangkunegara, A. A. A. P., Ardiansyah, Y., Sulistiyowati, L. H., Hitalessy, V., Roni, H., Iswandi, I., Suratini, N. P. E. S., Sinarwati, N. K., Atmadja, A. W. T., Lestari, P. S., Widiartanto, Arifandi, M., W, M. E., … Budiatmo, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*.

Malayu S. P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.

Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.