

MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARMONI NIRWANA LESTARI

Muhammad Jakariato¹, Koesmawan², Teuku Ramli Zakaria, M.A³

¹²³Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta

jakariyanto@gmail.com

Abstract

This research aims to examine and analyze "The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta." This type of research is quantitative. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to employees at PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta. The sample size used was 75 respondents. The data obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, and coefficient tests using the SPSS 24 program. The partial test results for work motivation significantly affect employee performance with a t-value of 8.404 and a significance level of 0.000. Compensation significantly affects employee performance with a t-value of 8.223 and a significance level of 0.000. Meanwhile, the simultaneous testing for work motivation and compensation significantly affects employee performance at PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta with an F-value of 41.597 and a significance level of 0.000.

Received: August 10 2021

Revised: November 15 2021

Accepted: December 07 2021

Published online: Jan 30 2022

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance at PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

PENDAHULUAN

Menghadapi situasi saat ini, direksi menghadapi tantangan mengenai hal manajemen SDM. Kesuksesan manajemen SDM khususnya perencanaan mencakup penganggaran SDM juga merancang kegiatan SDM sesuai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi. Sekalipun perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik sarana, prasarana maupun permodalan yang cukup, namun tanpa didukung SDM yang memiliki kemampuan dan program yang bagus maka pelaksanaan program akan sulit terlaksana, dan bisnis perusahaan tidak akan berhasil secara efektif. Artinya tenaga kerja adalah faktor kunci yang memerlukan perhatian khusus dalam hal kebutuhannya.

Keberhasilan dalam sebuah bisnis seringkali tergantung pada sikap dan perilaku para pekerja selama melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013), kinerja berhubungan dengan output, baik kualitatif maupun kuantitatif, hasil kerja dari seorang pegawai saat melaksanakan kewajiban dengan tepat sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian, sebagai bentuk kompensasi perlu dilakukan Inisiatif untuk memperbaiki produktivitas karyawan.

Kompensasi merupakan bagian penting sehingga mempengaruhi motivasi dan alasan seseorang di sebuah organisasi dibandingkan organisasi lainnya. Pengusaha harus kompetitif dalam hal gaji untuk mempekerjakan, mempertahankan dan menghargai prestasi setiap individu dalam organisasi. Menurut Siagian (2010), terdapat beberapa elemen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat Siagian (2010), kepemimpinan, motivasi, lingkungan pekerjaan, upah, budaya dalam organisasi, disiplin saat bekerja, dan kepuasan dalam bekerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi dan motivasi. Berdasarkan pendapat Hasibuan (2010), kompensasi adalah segala penghasilan baik dalam bentuk uang maupun barang dihasilkan seseorang berupa Bayaran untuk layanan kepada perusahaan. Imbalan diantisipasi mampu menggerakkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Gaji yang memadai dan keberhasilan dalam meningkatkan semangat, Para pekerja akan terdorong untuk menuntaskan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2008), salah satu upaya dalam memperbaiki performa para pekerja yaitu melalui sistem kompensasi dimana kompensasi sebagai elemen utama dalam mempengaruhi alasan seseorang bekerja untuk sebuah perusahaan daripada organisasi lainnya. Pengusaha harus kompetitif dalam hal gaji untuk mempekerjakan, mempertahankan dan menghargai prestasi semua orang yang ada pada organisasi.

Perusahaan perlu memperhatikan bukan hanya faktor kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya saja, namun perusahaan perlu memperhatikan unsur motivasi karena mampu mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas guna mencapai hasil optimal. Setiap pegawai belum tentu siap mengerahkan kemampuannya secara maksimal. Oleh karena itu, masih perlu didorong oleh faktor eksternal. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja sangat diperlukan supaya Pegawai bisa mencapai kinerja terbaik, bawahan tak akan terdorong untuk menggapai efisiensi tinggi jika mereka tidak melihat target tinggi dari atasan mereka sebagai sesuatu yang masuk akal untuk diwujudkan.

Penemuan pertama yang menjadi objek penelitian adalah PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta mendokumentasikan berbagai masalah, termasuk di antaranya karyawan yang merasa bahwa bonus yang diterima tidak sepadan dengan tanggung jawab kerja yang mereka emban oleh sebagian karyawan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang tidak optimal, terbukti dari ketidakmampuan sebagian karyawan dalam melaksanakan tugas. Untuk menyelesaikannya dalam masa tertentu yang sudah disepakati. Di samping itu, perusahaan belum berhasil memberikan insentif ekstra untuk memicu semangat kerja, sehingga beberapa karyawan tidak lagi kekurangan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja. Berbagai permasalahan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta menjadi landasan untuk analisis meneliti penyebab atau elemen yang muncul. Ini bisa berfungsi sebagai laporan peningkatan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Meskipun ada banyak masalah yang muncul dalam objek penelitian, penulis telah membatasi cakupan studi tentang kompensasi, dorongan kerja, dan kinerja pekerja. Dari gambaran tersebut, jelas bahwa kompensasi dan motivasi kerja memegang peran dengan sangat signifikan dalam upaya memperbaharui kinerja karyawan seperti yang di harapkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Sesuai dengan pandangan Sani (2011:83), kinerja adalah hasil nyata yang muncul dari usaha individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Pandangan Mangkunegara (2005) mengenai kinerja menyatakan bahwa hal tersebut merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai ketika mereka menunaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Pada saat yang sama, Dharma (2005) berpendapat bahwa "Kinerja dianggap sebagai sarana yang dapat meningkatkan hasil bagi suatu organisasi", sedangkan Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja, penilaian pegawai, penilaian departemen, penilaian pegawai, penilaian perilaku, dan penilaian individu merupakan kegiatan-kegiatan tertentu yang harus dilakukan untuk mengetahui pencapaian keberhasilan yang telah dicapai oleh setiap pegawai".

Untuk menilai kinerja seorang pegawai atau anggota organisasi, dapat diartikan bahwa kinerja mencakup hasil dari usaha individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja dapat berfungsi sebagai penilaian terhadap kualitas dan jumlah pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau lebih pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Kinerja

Menurut penelitian yang dikutip dari Mathis dan Jackson, sebagaimana yang dijelaskan dalam karya Akhmad Subekhi dan Mohammadjauhar (2012:193), indikator kinerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang meliputi:

- a. Jumlah hasil
- b. Kualitas hasil
- c. Kecepatan hasil
- d. Hadiah
- e. Kemampuan untuk bekerja sama

Motivasi Kerja

Motivasi, yang memiliki akar kata dari bahasa Latin "Movere" yang artinya dorongan, merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap karyawan, terutama staf atau bawahan. Motivasi menyangkut dorongan semangat kerja bawahan, supaya memotivasi mereka untuk bekerja dengan tekun mencurahkan segenap kemampuan juga ketrampilannya.

Hakikatnya tidak hanya menginginkan pegawai terampil, kompeten, dan berpengetahuan, tetapi yang terutama adalah bahwa mereka bersedia bekerja keras dan memiliki motivasi agar mencapai kinerja terbaik. (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan definisi dari para ahli, motivasi kerja dapat diartikan sebagai pendorong internal yang memberikan dorongan pada individu untuk bekerja dengan semangat dan efektif, bekerjasama, serta mencapai tujuan tertentu dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Yusuf (2015), motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang membangkitkan dorongan dan semangat untuk bekerja. Kadarisman (2012) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk berperilaku dan berusaha keras sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. George dan Jones (seperti yang disebutkan dalam Tania & Sutanto, 2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan pemicu psikologis yang mengarahkan perilaku individu dengan intensitas dan ketekunan yang beragam ketika menghadapi tantangan di dalam organisasi. Dengan kata lain, para ahli sepakat bahwa motivasi kerja adalah faktor yang memicu semangat dan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Motivasi Kerja

Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang pegawai secara langsung mencerminkan sejauh mana dia berusaha untuk menciptakan kinerja yang optimal guna tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan definisi motivasi kerja yang disajikan oleh Sondang P. Siagian (2008), terdapat beberapa petunjuk mengenai motivasi kerja, termasuk:

a. Daya Pendorong

Motivasi merupakan sejenis insting, kekuatan pendorong memotivasi orang bertindak untuk mencapai tujuan. Tetapi metode yang diterapkan pada setiap individu berlainan tergantung asal usul budaya setiap individu.

b. Kemauan

Kemauan merupakan keinginan melaksanakan sesuatu disebabkan adanya rangsangan/pengaruh dari orang lain. Kesiapan menunjukkan tindakan spesifik setelah ada permintaan dari pihak luar.

c. Kesiediaan

Kesiediaan merupakan sebuah cara menyetujui permohonan orang lain sehingga dapat menuruti permintaan tersebut diberikan tanpa terasa terbebani.

d. Membentuk Keahlian

Pembentukan keahlian merupakan kegiatan pembentukan, perubahan keterampilan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam suatu bidang ilmu tertentu. yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam bidang tersebut.

e. Membentuk Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan individu untuk mengeksekusi pola tindakan yang kompleks dan terstruktur dengan efektif dan tepat dalam situasi tertentu, bertujuan agar tercapai prestasi tertentu yang telah ditetapkan. Definisi keterampilan mencakup tidak hanya aspek gerakan motorik, melainkan juga penguasaan fungsi mental-kognitif. Selain itu, kemampuan untuk berinteraksi dan memanfaatkan orang lain dengan tepat juga merupakan indikator dari individu yang memiliki keterampilan yang berkualitas.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada dampak lanjutan dalam pelaksanaan suatu tugas. Seringkali didefinisikan berupa tugas dalam melaksanakan tindakan atau tingkah laku spesifik.

g. Kewajiban

Kewajiban merupakan hal yang harus dilakukan untuk suatu yang diberikan kepadanya. Contohnya dalam konteks pekerjaan, Anda akan diberi tugas untuk menyelesaikannya.

h. Tujuan

Tujuan mengacu pada pernyataan mengenai keadaan yang diharapkan untuk dicapai oleh perusahaan, begitu juga statmen tentang visi masa depan yang diinginkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Imbalan ini dapat berupa bentuk pengakuan dalam bentuk uang atau barang, dan dapat diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi tunai mengacu pada pembayaran kepada karyawan dalam bentuk uang, sementara kompensasi dalam bentuk barang merujuk pada pembayaran dalam bentuk barang. Selain itu, menurut Bangun (2012), kompensasi finansial adalah jenis imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang telah mereka berikan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Rivai (2009) juga berpendapat bahwa kompensasi finansial merupakan penggantian atas kontribusi karyawan kepada perusahaan yang seharusnya mereka terima. Dengan demikian, kompensasi dapat dijelaskan sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian perusahaan. Hal ini meliputi berbagai bentuk penghargaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka.

Indikator-Indikator Kompensasi

Kasmir (2017) menyatakan bahwa standar untuk mengevaluasi kompensasi finansial adalah:

a. Gaji

Besarannya dibayarkan setiap bulan, besarnya berbeda-beda tergantung kelas atau pangkat yang dipegang.

b. Bonus

Ini adalah pembayaran yang diberikan kepada seseorang atas kinerjanya atau kinerja seluruh perusahaan.

c. Komisi

Komisi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, yang juga berpotensi memberikan keuntungan tambahan bagi perusahaan.

d. insentif

Memberikan insentif merupakan strategi untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya stimulus ini, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Sehingga, pemberian penghargaan dapat berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

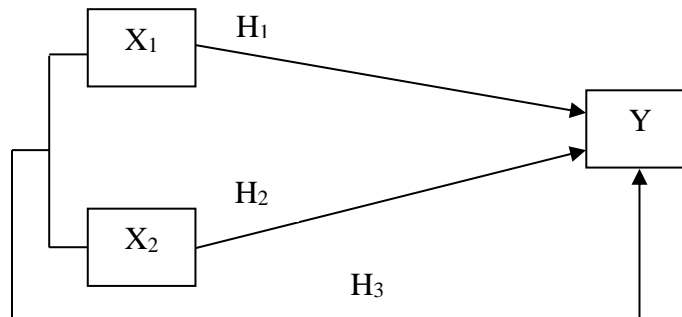
e. Tunjangan

Meningkatkan kehidupan material dan spiritual pekerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka ini merupakan hasil dari penggabungan relasi antar variabel yang berasal dari berbagai teori yang telah diuraikan sebelumnya. Sebagai hasil dari proses ini, kerangka tersebut menyajikan pandangan yang komprehensif dan terintegrasi mengenai interaksi antar variabel tersebut. Peneliti mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta. Berikut kerangka penelitian ini:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

H1 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

H2 = Terdapat pengaruh kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

H3 = Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

METODE

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Harmoni Nirwana Lestari yang berlokasi di Revenue Tower, Lantai 18, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, Lot 09 Sudirman Central Business District (SCBD), Jakarta 12190. Penelitian ini berlangsung sejak bulan Januari 2022 hingga bulan Mei 2022. Dalam rentang waktu tersebut, berbagai data dan informasi telah dikumpulkan untuk mendukung pelaksanaan studi ini.

Metode Penelitian

Metode yang diterapkan pada studi ini yaitu pendekatan kuantitatif kombinitif, yang mengindikasikan bahwa penelitian ini dilakukan berdasarkan teori yang tersedia, dan mengevaluasi dampak variabel bebas dan terikat, diterapkan analisis statistik terstandarisasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) definisi Populasi merujuk pada kumpulan umum beberapa objek dimana memiliki sifat dan atribut khusus yang didefinisikan peneliti yang mana akan dijadikan objek studi dan dianalisis untuk mencapai kesimpulan. Pada penelitian ini didapatkan populasi sebanyak 75

orang. Sampel, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:81), adalah sejumlah kecil elemen atau individu yang diambil dari populasi secara representatif. Hal ini dilakukan dalam rangka melakukan analisis atau penelitian yang mencerminkan karakteristik dan informasi yang ada di dalam populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel non-probabilitas tidak memastikan kesempatan yang adil bagi seluruh anggota masyarakat. Pada kajian ini penentuan kelompok sampel dilakukan menggunakan sampel atau populasi yang sudah mencakup seluruhnya, yakni suatu cara pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya diperiksa (Sugiyono, 2016:124). Jadi besar sampel penelitian ini adalah 75 responden.

Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid, (2) reliabel atau andal, dan (3) praktis (Cooper dan Seindler, 2003). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*)

Teknik Analisa Data

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa analisis data adalah cara-cara mengolah data yang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Motivasi Kerja (X1)		
	r hitung	r tabel n = 75	Keterangan
MK1	0.389	0.224	Valid
MK2	0.598	0.224	Valid
MK3	0.627	0.224	Valid
MK4	0.658	0.224	Valid
MK5	0.677	0.224	Valid
MK6	0.706	0.224	Valid
MK7	0.841	0.224	Valid
MK8	0.759	0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel yang dihasilkan dari pengolahan data, semua nilai r yang dihitung dari instrumen setiap item pernyataan lebih tinggi daripada nilai r tabel, dengan $n = 75$ dan nilai r sebesar 0,224. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki validitas yang kuat.

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Pernyataan	Motivasi (X_2)		
	r hitung	r tabel $n = 75$	Keterangan
KOM1	0.364	0.224	Valid
KOM2	0.361	0.224	Valid
KOM3	0.529	0.224	Valid
KOM4	0.694	0.224	Valid
KOM5	0.639	0.224	Valid
KOM6	0.818	0.224	Valid
KOM7	0.803	0.224	Valid
KOM8	0.780	0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dari hasil pengolahan data yang disajikan, terlihat bahwa semua klaim terkait variabel kompensasi (X_2) memiliki validitas yang kuat. Hal ini terjadi karena nilai r yang dihasilkan melebihi nilai r tabel, dengan $n = 75$, yakni sebesar 0,224.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	r tabel $n = 75$	Keterangan
KIN1	0.493	0.224	Valid
KIN2	0.692	0.224	Valid
KIN3	0.719	0.224	Valid
KIN4	0.482	0.224	Valid
KIN5	0.557	0.224	Valid

KIN6	0.646	0.224	Valid
KIN7	0.625	0.224	Valid
KIN8	0.620	0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa setiap pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki validitas yang kuat. Hal ini terjadi karena nilai r yang dihasilkan melebihi nilai r tabel, dengan n = 75, yakni sebesar 0,224.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dari hasil pengolahan data terlihat yakni Motivasi Kerja merupakan variable yang reliabel, sebab hasil pengolahan data menyatakan Cronbach Alpha r hitung > r tabel yakni $0,814 > 0,600$ dimana syarat N = 8 dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Tabel 4.8 menunjukkan variabel Kompensasi tergolong realibel karena nilai Cronbach Alpha (0,791) melebihi nilai ambang batas r tabel (0,600) dengan kondisi N=8 dan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

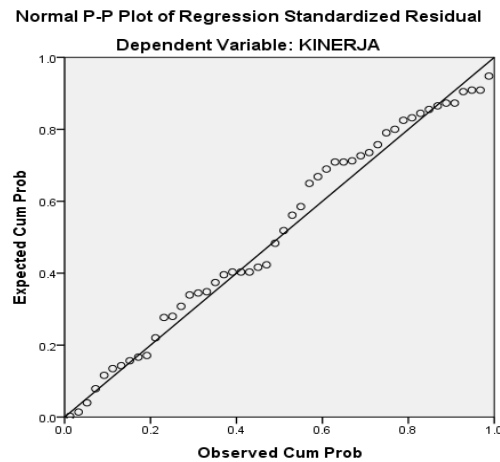
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dapat di lihat hasil pengolahan data Kinerja Pegawai tergolong variabel yang reliabel dengan Cronbach's Alpha r hitung $0,753 > 0,600$ dengan syarat N=8 mempunyai tingkat signifikansi 5%.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 2
P-Plot Normalitas



Gambar 2 tersebut mengindikasikan data tersebar dalam pola diagonal yang seragam atau memiliki histogram sejajar dengan ini mengikuti pola sebaran yang sesuai dengan asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
UJI Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.356	1.680		.212	.833
	MOTIVASI	-.025	.082	-.062	-.306	.760
	KOMPENSASI	.069	.089	.155	.769	.444

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Tabel tersebut menunjukkan hasil signifikansinya > 0,050, hal ini mengandung arti tidak memiliki heterogenitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
UJI Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.579E-16	2.607		.000	1.000		
MOTIVASI	.000	.127	.000	.000	1.000	.336	2.975
KOMPENSASI	.000	.139	.000	.000	1.000	.336	2.975

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai VIF < 10, tidak terdapat fenomena multikolinearitas antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat tanda multikolinearitas antar variabel independen.

Dari tabel koefisien yang diperoleh terlihat hasil VIF motivasi kerja bernilai

2,975, hasil VIF Kompensasi bernilai 2,975. Dengan demikian didapatkan nilai VIF < 10 yang menjelaskan tidak terdapat fenomena multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Koefisien Korelasi

1. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8
Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.485	2.470

sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Hasil pengolahan data tersebut terlihat R sekitar 0,701 dimana mengindikasikan ada hubungan yang kuat atau tinggi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9

Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.474	2.496

sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dari tabel di atas, didapatkan angka R (koefisien korelasi) sekitar 0,693. Ini menandakan adanya hubungan yang erat atau signifikan antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja pada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10

Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.523	2.376

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dari tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat atau tinggi antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi**1. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 di atas, didapatkan Koefisien Determinasi (R^2) = 0,492. Artinya, sekitar 49,2% dari variasi dalam prestasi kerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Sementara itu, sekitar 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor selain yang diteliti.

2. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel 4.13, didapatkan angka R^2 (Koefisien Determinasi) yaitu 0,481. Artinya, sekitar 48,1% dari variasi dalam kinerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta dapat dijelaskan oleh kompensasi. Sementara itu, sekitar 51,9% terpengaruh oleh variabel lain.

3. Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data dinyatakan R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar sekitar 0,536. Artinya, terdapat sekitar 53,6% dari variasi dalam kinerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta secara bersama-sama dipengaruhi motivasi kerja dan kompensasi. Penting untuk dicatat bahwa sekitar 46,4% dari sisa pengaruhnya dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (uji t)

1. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11
Uji Regresi X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.395	2.401		4.746	.000
	MOTIVASI	.642	.076	.701	8.404	.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

- 1) konstanta $a = 11,395$. Ini dapat dibuktikan dengan fakta bahwa ketika $X=0$, nilai \hat{Y} juga adalah 11,395.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sekitar 0,642. Jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja diantisipasi akan meningkat sekitar 0,642.

Dalam penelitian ini, hipotesis dievaluasi dengan menggunakan uji-t. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 8,404, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,993. Lebih lanjut, nilai signifikansi adalah 0,000, yang berada di bawah 0,050.

Dengan demikian, karena H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta (Y).

2. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12
Uji Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.225	2.715		3.397	.001
	KOMPENSA SI	.694	.084	.693	8.223	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 9,225 + 0,694X$. Hasil dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Angka 9,225 merupakan nilai konstanta (a), yang artinya jika nilai $X = 0$, maka \hat{Y} (prediksi Y) adalah sekitar 9,225.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah 0,694. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka kinerja juga diperkirakan akan meningkat sekitar 0,694.

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan uji-t. Dari hasil yang tercatat dalam tabel di atas, diperoleh nilai t sebesar 8,223 dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (X_2) terhadap (Y). Bandingkan dengan nilai t -tabel untuk $n=75$ yang sebesar 1,993. Karena nilai t -hitung (8,223) lebih tinggi dari t -tabel (1,993), dan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,050, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta (Y).

Uji Hipotesis (uji F)

1. Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.780	2	234.890	41.597	.000 ^b
	Residual	406.567	72	5.647		
	Total	876.347	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan uji F. Dengan memperhatikan hasil pada tabel di atas, nilai F adalah 41,597, sedangkan nilai F tabel dengan $n = 75$ adalah 3,12. Karena nilai F hitung (41,597) lebih besar dari F tabel (3,12), maka secara spesifik dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta. Selain itu, nilai probabilitas (signifikansi) adalah 0,000, yang kurang dari 0,050, sehingga hipotesis alternatif diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14

Uji Regresi X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.220	2.607		3.153	.002
	MOTIVASI	.371	.127	.405	2.927	.005
	KOMPENSA SI	.364	.139	.363	2.623	.011

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Hasil analisis data menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 8.220 + 0.371 X1 + 0.364 X2$. Dari persamaan ini, dapat diinterpretasikan bahwa



hubungan antara variabel Y dengan variabel X1 dan X2 dapat dijelaskan dengan persamaan tersebut, yaitu:

1. Dapat diidentifikasi konstanta (a) = 8,220.
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 0,371. Artinya, jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja diperkirakan akan meningkat sekitar 0,371, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dianggap konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja adalah sekitar 0,364. Hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja diantisipasi akan meningkat sekitar 0,364, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dianggap konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini dihasilkan Variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif berdasarkan koefisien regresi dan signifikan berdasarkan hasil pengolahan data terhadap Kinerja (Y), dimana nilai R^2 (R Square) sebesar 50,8%, dan $R = 0,701$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Fransiskus Ady (2013) yang penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hasil penelitian yang dilakukan sudah sejalan dan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Hasibuan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai Penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tunai berarti bahwa karyawan menerima pembayaran dalam bentuk uang tunai. Sementara itu, kompensasi dalam bentuk barang berarti bahwa pembayaran kepada karyawan diberikan dalam bentuk barang atau benda fisik.

Kinerja dapat dijadikan sebagai parameter untuk menilai kualitas serta kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh satu atau lebih pegawai dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aria Mulyapradana (2020) dengan judul "Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Dafa Kota Pekalongan" memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 48,1%, dengan angka $R = 0,693$.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara Bersama-sama Terhadap kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 53,6% dan mendapatkan nilai $R = 0,732$. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh M Haris Arif (2019) berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusira Medan Amplas". Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Nusira Medan Amplas.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta sebesar 49,2% dengan koefisien korelasi (R) = 0,701.
2. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta sebesar 48,1% dengan koefisien korelasi (R) = 0,693.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dengan nilai $R = 0,732$.

SARAN

1. Dikarenakan motivasi kerja telah mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta. maka, semua pihak yang terlibat, yaitu manajemen puncak hingga karyawan tingkat terbawah hendaknya bekerja sama untuk terus saling memotivasi agar suasana menjadi kondusif dan pada akhirnya kinerja yang dicapai akan menjadi yang terbaik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompensasi yang harus dibayarkan kepada PT. Harmoni Nirwana Lestari Jakarta harus terus memperhatikan terutama pada indikator insentif. Perusahaan dapat memberikan kuesioner kepada karyawannya mengenai kompensasi sehingga dapat memperoleh data yang nyata dan efektif serta mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan. Tak hanya itu, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menyediakan informasi yang jelas mengenai jalur karir kepada para karyawannya. Dengan memberikan insentif dan jenjang karir maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja akan meningkat.
3. Bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian serupa mengenai kinerja harus menggunakan variabel lain dan menambah sampel penelitian. Ada variabel lain yang bisa digunakan seperti:

4. Disiplin kerja, perilaku organisasi, lingkungan kerja, budaya kolektif dan masih banyak variabel lainnya dapat digunakan dalam penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (1991). Manajemen prestasi kerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2013). Analisis laporan keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Haggaraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Noe, R. A. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojo, S. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: CV Masagung.
- Raharjo, J. (2013). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Platinum.
- Rivai, V. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi ke dua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto & Priansa, D. J. (2013). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, T., & Suswanto. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.