Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA BUMI SENTOSA

Vannes Junesco [1], Iskandar Ali Alam [2]

Program Studi Manajemen[1], Program Studi Manajemen[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis[1], Fakultas Ekonomi dan Bisnis [2]
Universitas Bandar Lampung[1], Universitas Bandar Lampung [2]

Vannes.20011005@student.ubl.ac.id[1], Iskandar@ubl.ac.id [2]

Received: January 15, 2023**. Revised:** February 17, 2024**. Accepted:** February 21**, 2024 Issue Period:** Vol.8 No.2 (2024), Pp.332-342

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena jumlah seluruh karyawan sebesar 40 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif, sehingga untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan analisis menggunakan program SPSS 25 dengan alat analisis uji linear berganda, uji koefesien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan ,maka disimpulkan kompensasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract: *This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Surya Bumi Sentosa. This research is a population study, because the total number of employees is 40 people. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis, so to make it easier for researchers to carry out research, researchers carry out analysis using the SPSS 25 program with multiple linear test analysis tools, coefficient of determination test, t test and F test. Based on the results of data analysis and discussion, it is concluded that compensation and work motivation, both partially and jointly, have a significant effect on employee performance at PT. Surya Bumi Sentosa.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, pertumbuhan ekonomi di Indonesia semakin maju. Banyak Perusahaan yang mengalami kerugian sehingga Perusahaan harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan. Hal ini terjadi karena banyak Perusahaan yang tidak mampu bersaing dengan Perusahaan lain(Triyawan et al., 2021). Selain itu, kinerja karyawan dalam Perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kebangkrutan atau kerugian. Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik guna untuk perkembangan dalam suatu Perusahaan. Suatu Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila mampu menjalankan sumber daya yang ada sehingga perusahan mudah untuk mencapai tujuannya. Perusahaan

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

harus mampu meningkatkan serta membangun kinerja karyawan di dalam lingkungannya karena salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam keberhasilan Perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM)(Purnama et al., 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset Perusahaan yang harus ditingkatkan agar dapat terciptanya kinerja Perusahaan yang baik. Semakin banyak karyawan di suatu Perusahaan yang memiliki kinerja baik, maka produktivitas Perusahaan akan meningkat sehingga, Perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global(Aditama, 2020). Kinerja karyawan memberikan pengaruh keuntungan yang besar di dalam suatu Perusahaan. Hal tersebut menuntut Perusahaan agar mampu mendorong kinerja setiap karyawan agar lebih baik. Apabila kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka Perusahaan mampu bersaing secara global dengan Perusahaan lain.

Berdasarkan berita dari Kompas.com, Sebagian karyawan di masa pandemic Covid-19 semakin menurun sehingga beberapa Perusahaan yang mengalami penurunan tersebut mengambil berbagai keputusan untuk meminimalkan kerugian sehingga terjadi pemotongan gaji kepada karyawan, beban kerja bertambah, serta melakukan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan. Tahun 2021, telah dilakukan survey global oleh WTW bahwa keputusan atau Tindakan dalam suatu Perusahaan berpengaruh negatif ke well-being karyawan sebanyak 50% dan mempengaruhi work engagement karyawan sebanyak 40%. Hal ini akan berdampak terhadap perasaan karyawan saat melakukan pekerjaannya sehingga dapat terjadi burnout karena pekerjaan yang dijalaninya.

Perusahaan harus mampu menciptakan sesuatu yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kinerjanya. Setiap Perusahaan harus mampu memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan agar menjadi lebih baik. Apabila kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka Perusahaan mampu bersaing secara global. Banyak faktor yang mempengaruhi berkembangnya kinerja karyawan agar menjadi lebih baik diantaranya dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan(Karyawan et al., 2016).

Kompensasi merupakan salah satu cara di dalam Perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Dengan adanya kompensasi dalam suatu Perusahaan, dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing pekerjaan. Sistem kompensasi dalam suatu Perusahaan akan berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang baik pada karyawan apabila kompensasi diberikan secara adil kepada karyawan.

Selain itu, memberikan motivasi kepada karyawan juga salah satu faktor yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memberikan semangat dan dorongan bagi diri seseorang. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka kemungkinan dapat memberikan hal yang positif terhadap kinerja karyawan agar dapat terus bersemangat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjannya.

Penelitian ini telah diteliti beberapa peneliti yaitu Roni Binsar Tua Pasaribu pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya). Hasil penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PT. Surya Bumi Sentosa merupakan sebuah Perusahaan yang mengelolah biji kopi robusta yang berkualitas dan sesuai SNI yang berlaku yang berdiri pada tahun 2011. Masa sekarang, tidak menutup kemungkinan bahwa PT. Surya Bumi Sentosa merupakan Perusahaan yang mengelolah biji kopi robusta terbesar. Banyak pesaing yang berada di Lampung sehingga PT. Surya Bumi Sentosa harus meningkatkan kinerja perusahaannya agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Berikut penelitian kinerja karyawan PT. Surya Bumi Sentosa diukur melalui data laporan keuangan PT. Surya Bumi Sentosa Periode 2020-2022 sebagai berikut :

Berdasarkan laporan keuangan, pada tahun 2020, PT. Surya Bumi Sentosa mendapat laba sebesar Rp 70.751.948.920, di tahun 2021 mendapat laba sebesar Rp 141.824.270.620 yang mengalami peningkatan sebesar Rp 71.072.321.340. kemudian, di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar Rp 51.596.900.055 yaitu menjadi Rp 90.227.370.205. berdasarkan hasil laporan tersebut menunjukkan bahwa laba atau pendapatan pada 3 tahun terakhir tidak stabil. Banyak target yang tidak tercapai dalam Perusahaan sehingga pendapatan pada 3 tahun terakhir mengalami ketidak-stabilan.

PT. Surya Bumi Sentosa merupakan Perusahaan yang mengelolah biji kopi robusta terbesar. Snell & Bohlander (2013) menjelaskan kompensasi merupakan pertimbangan utama dalam manajemen sumber daya

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

manusia. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Surya Bumi Sentosa yang menganggap bahwa kompensasi merupakan faktor sentral dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat apa yang dilakukan oleh PT. Surya Bumi Sentosa dengan memberikan kompensasi sebanyak 12 kali dalam satu tahun.

"Tunjangan akhir tahun, bonus hari raya. Jadi gini, gaji kompensasi langsung itu 12 kali ya kan setahun, ada 1 kali bonus yaitu bonus hari raya berdasarkan agama masing-masing karyawan."(Pak Eka selaku administratif, 10/01/2024, 09:11 WIB).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitianpenelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Roni Binsar Tua Pasaribu (2020), Abdul Malik dan Freddrick Tiagita (2022), Firda Fahraini dan rinaldi Syarif (2022), Try Angreni Haeruddin, M. Ilham Wardhana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin, Uhud Darmawan Natsir (2023) dan Rizki Akbar Haditya, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa? (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa? (3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa?, sehingga berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa. 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Sentosa"

II. METODE DAN MATERI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut [1]Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Menurut manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".
Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal" [2].
Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses yang meliputi perencanaan, pemg-organisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara insentif.

Kompensasi

Menurut [3]"kompensasi adalah kontra prstasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja". Menurut [4]" kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha".
Selanjutnya Menurut [5]"kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".
Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang dapat diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, upah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain-lain.
Menurut [5]ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
   Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dapat dirasakan oleh karyawan seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan dan pesangon.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

Kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan seperti promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan pengmotivasi kerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut [6]motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut [4]motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal posotif atau negarif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut [7] sebagai berikut :

1. Balas jasa
   Segala sesuatu yang berbentuk seperti barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena atas jasanya yang dilibatkan pada suatu organisasi atau perusahaan
2. Kondisi Kerja
   Kondsi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari tiap karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik
3. Fasilitas kerja
   Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang dapat ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
   Hasil yang telah dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Setiap orang tidak sama ukurannya karena tiap orang memiliki satu sama lain berbeda
5. Pengakuan dari atasan
   Pernyataan atau pengakuan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tdak
6. Pekerjaan itu sendiri
   Pekerjaan yang telah diberikan dan dilakukan pada tiap karyawan
7. Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri
   Yang dimaksud adalah apakah karyawan tersebut dapat memotivasi karyawan lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukannya sendiri

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut [8] pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adapun indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas kerja
   Kualitas kerja yang dimaksud adalah menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan pada hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, memiliki kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat memberikan sebuah manfaat bagi kemajuan perusahaan.
b. Kuantitas kerja
   Kuantitas kerja yang dimaksud seperti menunjukkan banyaknya suatu jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam satu waktu sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

c. Tanggung Jawab

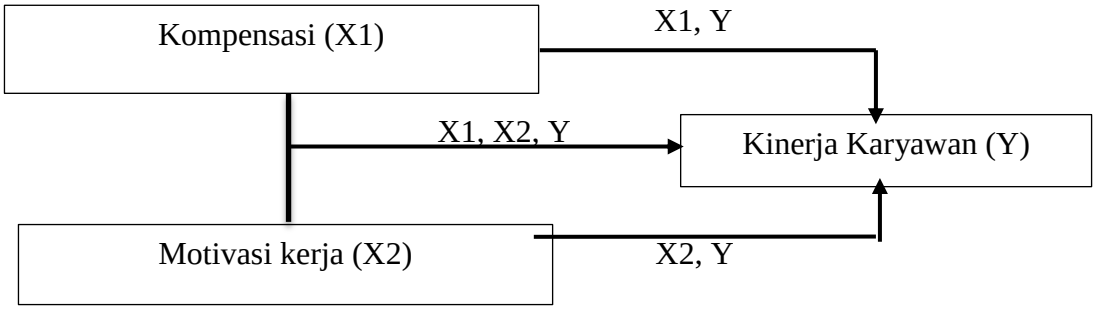
DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima serta melaksanakan suatu pekerjaan, bertanggung jawab atas hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja di setiap harinya.

d. Kerjasama
Kerjasama yang dimaksud seperti kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga membawa hasil pekerjaan yang lebih baik.

e. Inisiatif
Suatu inisiatif dalam diri anggota perusahaan atau karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu sebuah perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sedang dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut [9] Penelitian kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan metode pengumpulan data, analisis data dan interpretasi terhadap hasil analisis dengan tujuan agar bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Berdasarkan pengertian diatas, penelitian kuantatif bertujuan untuk menguji suatu hipotesis yang berkaitan dengan pengumpulan data, analisis data dan interpretasi terhadap hasil dari analisis tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Surya Bumi Sentosa yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini, semua populasi akan digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Metode ini adalah Teknik penentuan sampel yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif yang akan menguji serta menganalisis data dengan perhitungan dan akan menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut.untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan analisis menggunakan program SPSS. Alat-alat analisis yang akan digunakan yaitu : uji kualitatif, uji linear berganda, uji koefesien determinasi, uji t dan uji F.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Data Kualitatif

Pengukuran skor dari variabel yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju Dan Sangat Setuju. Untuk mengukur variabel-variable ini dipergunakan instrument sebanyak 6 pertanyaan, dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5.Dan untuk mengetahui kriteria jawaban dari masing-masing item pertanyaan atas variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dilakukan rekapitulasi total skor per item pertanyaan.

Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan teknik scoring yang digunakan nilai tertinggi 30 dan nilai terendah adalah 6, maka dapat dihiyung interval kelas sebagai berikut :

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

NT = 30
NR = 6
K = 5

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(30-6)}{5}$$

I = 4.8

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh interval 4.8 dibulatkan menjadi 5 maka dapat di tentukan kreteria jawaban untuk variabel setiap variabel, sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden

No	Kategori	Skor interval
1	Sangat Setuju	26 – 30
2	Setuju	21 – 25
3	Ragu-Ragu	16 – 20
4	Tidak Setuju	11 – 15
5	Sangat Tidak Setuju	6 – 10

Kompensasi

Tabel 2. Distribusi Data Kompensasi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	26 – 30	Sangat Setuju	2	5%
2	21 – 25	Setuju	23	57,5%
3	16 – 20	Ragu-Ragu	13	32,5%
4	11 – 15	Tidak Setuju	2	5%
5	6 – 10	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Data diolah 2023

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan kompensasi "Sangat Setuju" ada 2 orang dengan persentase 5%, yang menyatakan "Setuju" ada 23 orang dengan persentase 57,5%, yang menyatakan "Ragu-ragu" ada 13 orang dengan persentase 32,5% dan yang menyatakan "Tidak Setuju" ada 2 orang dengan persentase 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu Setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kompensasi di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. Total Skor Per Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Gaji yang saya dapatkan tepat waktu	200	139	69.50%	Setuju
2	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari raya (THR) setiap tahun Insentif memberikan saya rasa semangat yang lebih dalam untuk bekerja	200	135	67.50%	Netral
3	Insentif memberikan saya rasa semangat yang lebih dalam untuk bekerja Kompensasi yang didapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi	200	139	69.50%	Setuju
4	Kompensasi yang didapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi	200	142	71.00%	Setuju
5	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	200	140	70.00%	Setuju

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

6	Perusahaan memberikan insentif agar karyawan mau bekerja dengan baik	200	139	69.50%	Setuju
Rata-rata		200	139	69.50%	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2023

Skor Presentase = $\frac{\text{Skor Maximum\% − Skor Minimum\%}}{\text{K}} = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$

Keterangan :
20% - 35% = Sangat Tidak Setuju
36% - 51% = Tidak Setuju
52% - 67% = Netral
68% - 83% = Setuju
84% - 100% = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kompensasi adalah sebesar 139 atau setara dengan 69.50% dengan kriteria “Setuju”.

Motivasi

Tabel 4. Distribusi Data Motivasi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	26 – 30	Sangat Setuju	2	5%
2	21 – 25	Setuju	13	32,5%
3	16 – 20	Ragu-Ragu	23	57,5%
4	11 – 15	Tidak Setuju	2	5%
5	6 – 10	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Data diolah 2023

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi “Sangat Setuju” ada 2 orang dengan persentase 5%, yang menyatakan “Setuju” ada 13 orang dengan persentase 32,5%, yang menyatakan “Ragu-ragu” ada 23 orang dengan persentase 57,5% dan yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 2 orang dengan persentase 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu Setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel motivasi di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 5. Total Skor Per Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	200	133	66.50%	Netral
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab	200	137	68.50%	Setuju
3	Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP	200	134	67.00%	Netral
4	Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan	200	138	69.00%	Setuju
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan keahlian saya dalam bekerja	200	132	66.00%	Netral
6	Saya tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan	200	129	64.50%	Netral
Rata-rata		200	133.83	66.92%	Netral

Sumber: Data Diolah, 2023

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja adalah sebesar 133.83 atau setara dengan 66.92% dengan kriteria "Netral".

Kinerja Karyawan

Tabel 6. Distribusi Data Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	26 – 30	Sangat Setuju	0	0%
2	21 – 25	Setuju	15	37,5%
3	16 – 20	Ragu-Ragu	21	52,5%
4	11 – 15	Tidak Setuju	4	10%
5	6 – 10	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah			40	100

Sumber: Data diolah 2023

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja karyawan "Setuju" ada 15 orang dengan persentase 37,5%, yang menyatakan "Ragu-ragu" ada 21 orang dengan persentase 52,5%, dan yang menyatakan "Tidak Setuju" ada 4 orang dengan persentase 10%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu Ragu-ragu. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kinerja karyawan di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 8. Total Skor Per Item Pernyataan & Kriteria Jawaban Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Saya mampu bekerja dengan tim	200	128	64.00%	Netral
2	Setiap pekerjaan yang saya lakukan, saya selalu melaksanakannya dan selesai sesuai dengan keinginan Perusahaan	200	132	66.00%	Netral
3	Saya bekerja sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari suatu Perusahaan	200	134	67.00%	Netral
4	Saya menerima kritik dan saran untuk memperbaiki kinerja saya	200	132	66.00%	Netral
5	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik	200	130	65.00%	Netral
6	Saya bersedia untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan	200	132	66.00%	Netral
Rata-rata		200	131.33	65.67%	Netral

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan adalah sebesar 131.33 atau setara dengan 65.67% dengan kriteria "Netral".

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mempelajari keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut [10], regresi linear berganda adalah metode yang memungkinkan peneliti untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.334	2.644		1.261	.215
	Kompensasi	.316	.139	.322	2.277	.029
	Motivasi Kerja	.487	.143	.480	3.396	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah dengan SPSS 2023

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:
Y = 3.334 + 0,316X1 + 0,487X2
Didapatkan hasil dari analisis SPSS 25 yaitu esbagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 3.334 yang merupakan variable kinerja karyawan (Y) apabila kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0.
2. Diketahui nilai koefisien regresi variable kompensasi sebesar 0,316 berarti kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316 untuk setiap peningkatan 1% kompensasi dengan asumsi variable lain dianggap tetap.
3. Diketahui nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,487 berarti kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,487 untuk setiap peningkatan 1% motivasi kerja dengan asumsi variable lain dianggap tetap.
4. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefesien regresi motivasi kerja (X_2) lebih besar daripada koefesien kompensasi (X_1), Hal ini menunjukan bahwa kontribusi variable motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan kompensasi (X_1) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefesien Determinasi

Menurut [10], koefesien determinasi, yang biasa dikenal dengan sebutan R Square, adalah ukuran untuk melihat tingkat kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan dan data pada sampel penelitian. Koefesien ini menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Semakin besar nilai koefesien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi ini dapat dilihat melalui presentase yang didapat. Semakin besar presentase koefesien determinasi, menunjukan bahwa variabel independen semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718[a]	.516	.489	2.136

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,516. Suatu model regresi dikatakan semakin baik apabila nilai Rsquare semakin. mendekati nilai satu. Sedangkan nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,516. Adjusted R Square nilainya selalu lebih kecil dari Rsquare karena Adjusted Rsquare merupakan nilai penyesuaian dari

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

Rsquare untuk memastikan keakuratan data. Dapat ditarik kesimpulan pada hasil pengujian koefesien determinasi bahwa pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 51,6%. Nilai tersebut dari kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja.

Uji T

Menurut [10], uji t yaitu untuk menguji keterlibatan suatu variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap suatu variabel dependen. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka terjadi keterlibatan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dilihat dari hasil output SPSS nilai t table dengan ketentuan α = 0,05 dan nilai df sebagai berikut:

Df = n - k

Df = 40 – 3 = 37 Sehingga didapatkan hasil nilai t table 37 yaitu 2.026.

Tabel 11. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.334	2.644		1.261	.215
	Kompensasi	.316	.139	.322	2.277	.029
	Motivasi Kerja	.487	.143	.480	3.396	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah dengan SPSS 2023

a. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan
   Dapat dilihat dari hasil output SPSS nilai t hitung = 2.277 yang berarti t hitung > t table dan *Sig.* < 0,05 yaitu 2.277 > 2.026 dan 0,029 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dimana variable kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa.
b. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
   Dapat dilihat dari hasil output SPSS nilai t hitung = 3.396 yang berarti t hitung > t table dan *Sig.* < 0,05 yaitu 3.396 > 2.026 dan 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dimana variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa.

Uji F

Menurut [10], uji F sangat berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam model regresi. Dalam uji F, apabila nilai F yang diperoleh lebih besar dari nilai tabel F, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai F yang diperoleh lebih kecil dari nilai tabel F, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan melakukan uji F, peneliti dapat mengetahui apakah semua variabel bebas yang ada memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Hal ini sangat penting karena membantu menentukan apakah model regresi yang digunakan sesuai dengan data yang ada dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, uji F merupakan bagian penting dalam analisis regresi. Didapatkan hasil dari output SPSS nilai f table dengan ketentuan α = 0,05 dan nilai df sebagai berikut:

Df 1 = k – 1
= 3 -1
= 2
Df 2 = n – k
= 40 – 3

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.2 (May 2024)

= 37

Tabel 12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.658	2	89.829	19.697	.000[b]
	Residual	168.742	37	4.561		
	Total	348.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 2023

Didapatkan hasil nilai f table dari 2 dan 37 yaitu 3,252. Pada table 7 dapat diambil kesimpulan bahwa nilai f hitung > f table yaitu 19.697 > 3,252 dan nilai *Sig.* < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, sehingga variable kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa.

.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bumi Sentosa

Berdasarkan hasil analisa data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada PT. Surya Bumi Sentosa dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan agar lebih Baik dari keadaan saat ini antara lain:

1. Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.
2. Pemberian motivasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu diperhatikan apakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu membuat karyawan termotivasi atau tidak.
3. Perlu adanya penilain kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaiman kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja

REFERENSI

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan delapan. Jakarta: Media Group, 2016.
[2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
[3] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2016.
[4] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017
[5] Hasibuan Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
[6] S. P. Robbins and Timothy A. Judge., *Perilaku Organisasi* , 16th ed. Jakarta: Salemba, 2016.
[7] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media, 2018.
[8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
[9] A. Solimun and A. A. R. Fernandes, *Metodologi Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018.
[10] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2020.

DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1458
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.