

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GIKEN PRECISION INDONESIA

Putu Wida Augustina Lery Setyawati¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email:pb180910349@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out how the influence of compensation and work motivation on employee performance that occurs at PT Giken Precision Indonesia. PT Giken Precision Indonesia itself is a company engaged in manufacturing electronics. At PT Giken Precision Indonesia there are approximately 1967 employees who are divided into four departments, namely Hq, Assembly, PCB, and Molding, but the population in this study are employees of one of the departments of PT Giken Precision Indonesia, namely the Assembly department with a sample of 184 respondents. . This study uses quantitative methods with descriptive research types and to analyze data using descriptive methods, determination and multiple linear regression which were tested using a tool, namely SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25, data were collected through questionnaires which were then analyzed. Then the results obtained from the data analysis test show that compensation and work motivation have a significant positive effect on employee performance at PT Giken Precision Indonesia although there are other influences outside of the research discussion, namely compensation and work motivation that can affect employee performance.

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Motivation.*

PENDAHULUAN

Keadaan Indonesia saat ini membuat para pemimpin instansi untuk berpikir keras demi jalannya perusahaan yang dipimpin. Perusahaan dituntut tetap beroperasi ditengah pandemi covid 19. Perekonomian yang tiba-tiba menurun serta akses impor ekspor yang mendadak terhalang oleh adanya pandemi ini, mengakibatkan perusahaan harus tetap mengoptimalkan profit setiap bulannya. Manajemen perusahaan harus mampu menjaga kekhawatiran karyawan karena dampak dari pandemi ini sendiri adalah banyaknya perusahaan yang tutup karena tidak mampu membayar biaya operasional perusahaan sehingga banyak karyawan yang harus kehilangan pekerjaannya.

Para karyawan yang telah menandatangani kontrak ,selama masa bekerja yang menjadi fokusnya adalah kenyamanan bekerja, namun ke nyamanan tersebut akan hilang jika

mereka bekerja dengan sia-sia. Para karyawan bekerja untuk uang, uang yang dihasilkan untuk membiayai kehidupan selama sebulan. Namun, jika perusahaan tidak mampu untuk membayar karyawannya, tidak mampu memberikan kompensasi yang menjadi hak – hak mereka, maka perusahaan akan ke hilangan tenaga kerja (para karyawan). Perusahaan memberikan kompensasi langsung sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kepedulian perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Salah satu cara lain yang bisa perusahaan lakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan yaitu dalam bentuk perhatian, seperti melakukan promosi disetiap 6 bulan sekali atau setahun sekali, menaikkan gaji bagi karyawan yang

sudah sangat optimal dalam bekerja, memberikan pujian tanpa berlebihan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zulkarnaen & Herlina, 2018) kinerja karyawan akan menampilkan performa yang baik jika karyawan merasa hak-hak dan kewajiban seimbang, kinerja yang baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Giken Precision Indonesia yang

merupakan perusahaan bergerak dibidang elektronik manufaktur.

Memiliki 4 departemen dengan jumlah karyawan 1967 dan pada penelitian ini peneliti mengambil salah satu departemen dengan jumlah karyawan sebanyak 340 karyawan PT. Giken Precision Indonesia bisa dibidang cukup kuat menghadapi pandemi covid 19, dari awal pandemi hingga 2 tahun berlalu masih mampu untuk beroperasi secara maksimal, walaupun banyak hambatan untuk melakukan pengiriman.

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>Director</i>	1
2	<i>Factory Manager</i>	1
3	<i>Asst. Factory Manager</i>	1
4	<i>Manager</i>	5
5	<i>Asst. Manager</i>	2
6	<i>Supervisor</i>	11
7	<i>Asst. Supervisor</i>	3
8	<i>Accounting</i>	4
9	<i>Purchasing</i>	1
10	<i>Clerk</i>	2
11	<i>Leader</i>	9
12	<i>Asst. Leader</i>	11
13	<i>Operator Production</i>	288
14	<i>Cleaning Service</i>	1
TOTAL		340

(Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021)

Jumlah karyawan yang dilampirkan diatas merupakan daftar karyawan departemen *Assembly* yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. PT. Giken Precision Indonesia. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan memang mendapatkan hak mereka dengan penuh, namun tuntutan dari atasan membuat karyawan tertekan, seperti atasan yang menuntut output segera diselesaikan dalam jangka waktu yang cepat, penambahan kerja tidak sesuai dengan kenaikan upah, pelatihan – pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memang dinilai akan bekerja dalam jangka waktu yang lama, karyawan produksi jarang

mendapatkan kesempatan untuk naik setingkat lebih tinggi dari awal bekerja atau tidak adanya promosi bagi karyawan produksi (operator), kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan demi menghemat pengeluaran perusahaan.

Proses produksi akan berjalan lancar jika perusahaan mampu memperhatikan kesejahteraan dan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat serta kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil rata-rata kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia tahun 2020-2021 :

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan

PERIODE:	2020			2021		
Kategori	Ratin g	Jumlah Karyawan	Persentas e	Rating	Jumlah Karyawan	Persentas e
Excellent	5	4	1%	5	22	6%
Good	4	270	71%	4	230	68%
Average	3	98	26%	3	83	24%
Below Average (need to improve)	2	8	2%	2	5	1%
Unsatisfactory	1	0	0%	1	0	0%
Total		381	100%		340	100%

(Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ditahun 2021, penilaian kinerja karyawan dilakukan perenam bulan sekali jadi selama setahun terjadi dua kali penilaian,namun penulis mengambil data dari periode juli-desember 2020 dan januari-juni 2021, untuk penilaian dibagi menjadi lima kategori seperti pada table 2 dan persentase selama 2020-2021 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan sudah dijelaskan penulis sebelumnya namun dapat ditekankan

karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap kompensasi yang diberikan serta motivasi kerja yang belum tersalurkan kepada para karyawan, padahal dua hal tersebut sangat penting diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memahami bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

KAJIAN TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pendapatan itu diterima baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk barang ataupun nonbarang, materi maupun nonmateri dan hal ini dapat meningkatkan semangat dan prestasi karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. (Herlina, 2019).

Menurut (Arifudin, 2019) ada beberapa macam bentuk kompensasi yaitu :

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut (Rina, 2018) terdapat 2 (dua) jenis kompensasi yang perlu diketahui yaitu :

1. Kompensasi Langsung, unsur dalam hal ini berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan yang biasanya berupa gaji atau upah dan disebut dengan gaji pokok, hal lain yang termasuk didalamnya yaitu pemberian insentif serta bonus bagi karyawan.
2. Kompensasi tidak Langsung, tambahan imbal jasa yang diberikan sesuai dengan keputusan perusahaan seperti cuti, tunjangan, asuransi, pensiunan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tujuan dari diberikannya kompensasi menurut (Rahmat et al., 2020) adalah untuk menjaga ikatan kerja sama, mendapatkan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, menstabiliskan kinerja karyawan dan peningkatan kedisiplinan karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang bisa memberikan arahan, ketekunan, serta intensitas perilaku dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini motivasi juga akan memberikan kegairahan bagi karyawan untuk dapat bekerja sama

secara terorganisasi dan efektif supaya mencapai titik kepuasan yang diinginkan.(Widodo, 2017).

Motivasi kerja memiliki dua jenis yaitu motivasi positif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan motivasi negatif yang dapat menurunkan kinerja dan minat kerja karyawan.

(Djamil Hasim, 2019) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja,yaitu:

1. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), faktor utama karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makan dan melanjutkan kehidupan kedepannya.
2. Keinginan untuk mendapatkan posisi (*The desire for position*), bekerja dengan baik demi sebuah posisi atau jabatan yang diinginkan.
3. Keinginan untuk menguasai (*The desire for power*),rasa ingin mendapatkan kekuasaan untuk dapat mengatur segala sesuatu yang menurutnya baik.
4. Keinginan untuk diakui (*The desire for recognition*),karena telah menunjukkan performa yang bagus,karyawan memiliki keinginan untuk diberikan pengakuan bahwa memiliki prestasi yang baik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk mau bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat diperhatikan,karena jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dan bagus maka perusahaan akan menjadi rugi. Namun kinerja karyawan akan terlihat baik jika perusahaan mendukung kesejahteraan serta ke nyamanan karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebuah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai tanda hasil kerja atau prestasi kerja yang telah diberikan sesuai dengan porsi perannya dalam perusahaan sesuai dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman dari karyawan. (Tampubolon, 2021).

Menurut (Tampubolon, 2021) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, sedikit banyaknya pekerjaan yang di bebankan akan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja terhadap karyawan dalam memberikan hasil terbaik.
2. Kualitas pekerjaan, penilaian terhadap kinerja karyawan akan ditentukan berdasarkan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, perusahaan mencapai tujuannya atau tingkat produktivitas tinggi sesuai dengan prediksi pimpinan di karenakan kinerja karyawan yang baik.
4. Kehadiran, salah satu hal-hal penting dalam penilaian oleh pimpinan mengukur tingkat kinerja karyawan, semakin di siplin karyawan maka pimpinan atau perusahaan akan menilai baik karyawan tersebut dan di pertahankan demi tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mem pengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Pengalaman
3. Kepribadian

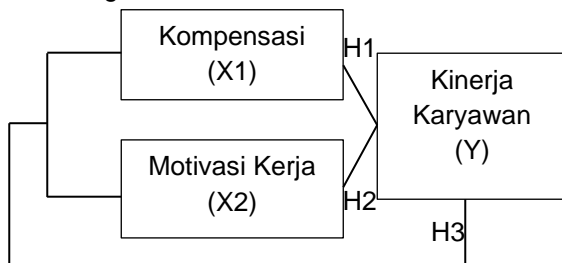
2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa teori yang telah disimpulkan diatas, untuk lebih mendukung penelitian ini maka peneliti merangkumkan hasil dari penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian ini.

1. (Rahmat et al., 2020) Hasilnya Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.
2. (Khosasih, 2018) Hasilnya Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. (Jufrizen, 2017) Hasilnya Ke puasan Kerja Dan Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. (Herlina, 2019) Hasilnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.
5. (Arifudin, 2019) Hasilnya Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
6. (Widodo, 2017) Hasilnya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.
7. (Rina, 2018) Hasilnya Kompensasi Karyawan Mempengaruhi Kepuasan Kerja.
8. (Zulkarnaen & Herlina, 2018) Hasilnya Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
9. (Djamil Hasim, 2019) Hasilnya Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.
10. (Tampubolon, 2021) Hasilnya Kompensasi, Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.
11. (Garaika, 2020) Hasilnya Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja.
12. (Riny & Heryenzus, 2021) Hasilnya Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas maka ditetapkan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia

H3: Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dalam menjelaskan pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jenis penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif.

Adapun penelitian ini bersifat replikasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil variabel serta alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan pada PT Giken Precision Indonesia yang terletak di Komp. Citra Buana Industrial Park II Lot 2, Jl. Yos Sudarso, Batu Ampar, Batam.

Penelitian dilakukan kurang lebih sekitar 6 bulan terhitung sejak bulan September 2021 sampai penyelesaian penyusunan sekitar bulan Januari 2022. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 340 karyawan dari departemen *assembly* yang ada di objek penelitian. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yang setelah dihitung berjumlah 184 responden.

Berikut adalah rumas Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N^2}$$

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

Pada penelitian ini tentunya peneliti akan mengumpulkan data dari para responden yang ada di objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dan *simple random* lalu data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Setelah semua data telah terkumpul maka akan dilakukan uji data melalui program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 25. Berikut merupakan uji analisis data yang akan digunakan:

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna untuk mengetahui suatu variabel yang diteliti apakah normal atau tidak normal. Sebuah data dikatakan normal atau tidak normal didasarkan pada distribusi data normal dengan mean dan pada standar deviasi sama.

3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk melakukan pengujian didalam model regresi apakah ditemukan adanya hubungan korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah didalam regresi terdapat ketidaksamaan varian dari satu residual dengan residual lainnya. Dalam uji heteroskedastisitas memiliki kriteria keputusan sebagai berikut (Zulkarnaen & Herlina, 2018): Nilai signifikan korelasi > 0.05 berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas namun nilai signifikan korelasi < 0.05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji terhadap hipotesis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dan alat pengujinya adalah regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut merupakan rumus dalam regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = variabel terikat atau variabel response

X = variabel bebas

α = konstanta

β = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati angka satu maka akan semakin kuat pengaruhnya variabel independen dengan variabel dependen, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen akan memberikan informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen. (Wahyuni et al., 2020)

3.6 Uji T

Tujuan dari uji T ini atau yang juga dikenal dengan uji parsial adalah untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil untuk pengambilan keputusan menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) yaitu: Jika $\text{sig} > 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan jika $\text{sig} \leq 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

3.7 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Terdapat kriteria dalam pengujian hipotesis menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020): Bila $\text{sig} \leq 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan bila $\text{sig} > 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		184
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000

		Std. Deviation	4,34622065
Most Differences	Extreme	Absolute Positive	0,053
		Negative	0,036
			-0,053
Test Statistic			0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov pada tabel 3 menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) berada pada angka 0,200 yaitu memiliki jumlah diatas 0,05 dan berarti penelitian ini berdistribusi normal.

4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	0,408	2,449
MOTIVASI KERJA	0,408	2,449

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan hasil tolerance untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja 0,408 lebih besar dibandingkan dengan 0,10 begitupun untuk hasil VIF pada variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 2,449 lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,938	1,320		7,528	0,000
KOMPENSASI	-0,040	0,047	-0,092	-0,845	0,399
MOTIVASI KERJA	-0,126	0,050	-0,275	-2,521	0,013

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 menunjukkan bahwa signifikan pada kedua variabel yaitu kompensasi 0,399 dan motivasi kerja 0,013 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan jika penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

1.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,492	2,265		8,606	0,000
1 KOMPENSASI	0,258	0,081	0,259	3,177	0,002
MOTIVASI KERJA	0,524	0,086	0,496	6,098	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Hasil analisis pada tabel 6 menunjukkan bahwa:

$$Y = 19,492 + 0,258X_1 + 0,524X_2 + e$$

1. Konstanta memiliki nilai regresi sebesar 19,492, ini menunjukkan jika variabel kompensasi dan motivasi kerja bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 19,492.
2. Pada variabel X_1 memiliki nilai regresi sebesar 0,258 atau 2,58% hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan dan jika variabel kompensasi naik 1% maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 2,58%.

3. Pada variabel X_2 memiliki nilai regresi sebesar 0,524 atau 5,24% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan jika variabel motivasi kerja naik 1% maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 5,24%.

4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	0,511	0,505		4,370

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,511 atau 51,1% yang berarti variabel independent antara kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap

kinerja karyawan, namun masih ada 48,9% variabel lain yang juga memiliki pengaruh tapi tidak dibahas pada penelitian ini.

4.6 Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,492	2,265		8,606	0,000
1 KOMPENSASI	0,258	0,081	0,259	3,177	0,002
MOTIVASI KERJA	0,524	0,086	0,496	6,098	0,000

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Jika dilihat dari tabel 8 ,maka hasil uji hipotesis yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar $0,002 < 0,05$ atau nilai sig $< \alpha$. Nilai t hitung sebesar 3,177 dan t tabel sebesar 1,65318, ini berarti t hitung $> t$ tabel. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H1), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Nilai signifikan pada variabel motivasi kerja $0,000 < 0,05$ atau nilai sig $< \alpha$. Nilai t hitung sebesar 6,098 dan t tabel sebesar 1,65318, ini berarti t hitung $> t$ tabel. Maka dapat dikatakan hipotesis kedua (H2), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan secara individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3605,610	2	1802,805	94,396	.000 ^b
1 Residual	3456,803	181	19,098		
Total	7062,413	183			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2021))

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 94,396 dengan nilai signifikan 0,000. F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan d.f derajat pembilang yaitu $3-1=2$, derajat penyebut yaitu $184-3=181$, maka F hitung $94,396 > F$ tabel 3,05 dengan nilai F sig $0,000 < \alpha=0,05$. Berarti kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu hipotesis ketiga (H3) diterima.

didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,524 dengan hasil uji t hitung sebesar 6,098 dan signifikan sebesar 0,000 berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2017), (Herlina, 2019). Yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

1. Dari hasil penelitian terhadap 184 responden yang telah diteliti didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,258 dengan hasil uji t hitung sebesar 3,177 dan signifikan sebesar 0,002 berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Tampubolon, 2021). Yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian terhadap 184 responden yang telah diteliti

3. Pada pengujian hipotesis tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil F hitung $94,396 > F$ tabel 3,05 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khosasih, 2018). Yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.is2.pp18>
- Djamil Hasim. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Penerbit Qiara Media.
<https://books.google.co.id/books?id=m1-rDwAAQBAJ>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Herlina, V. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 8(2), 123–144.
<https://doi.org/10.36272/jes.v8i2.187>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Khosasih, A. T. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam*.
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
<https://books.google.co.id/books?id=7RY7EAAAQBAJ>
- Rina, R. (2018). Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 50–56.
<https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.57>
- Riny, & Heryenzus. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Han Wijaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114.
<https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>