

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Besar Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Bahan Dan Barang Teknik Bandung

The Influence Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At The Bandung Center For Standardization And Industrial Services For Materials And Technical Goods

Monica Alvina Ghaisani¹, Bachruddin Saleh Luterlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, monicaalvina@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan dari riset ini ialah melihat bagaimana pengaruh kompensasi, semangat kerja, serta kinerja pegawai pada Balai Besar Standardisasi dan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif serta bersifat klausal. Sampling jenuh ialah metode yang dipakai untuk pengambilan sampel. Sampel berjumlah 128 responden yang bekerja pada Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Teknik pengumpulan data primer yakni melalui penyebaran kuesioner, wawancara serta observasi kepada karyawan. Adapun sumber data sekunder yang didapatkan melalui penelitian terdahulu, jurnal, buku dan data internal perusahaan. Temuan riset memperlihatkan mayoritas karyawan merasa puas dengan kompensasi dari Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung yaitu sebesar 74,87%, selain itu karyawan memiliki motivasi yang baik yaitu sebesar 77,97% dengan kebutuhan afiliasi yang memotivasi karyawan untuk menjalin hubungan dengan baik, selain itu kinerja yang baik mencapai skor yaitu 75,92%, terdapat pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi. Kesimpulannya yakni kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci-kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan,

Abstract

The aim of this study is to see how the influence of compensation, work enthusiasm, and employee performance at the Bandung Center for Standardization and Industrial Services for Materials and Technical Goods, both partially and simultaneously. This study applies quantitative methods with descriptive and clausal research types. Saturated sampling is the method used for sampling. The sample numbered 128 respondents who worked at the Bandung Center for Standardization and Industrial Services for Materials and Engineering Goods. Primary data collection techniques are through questionnaires, interviews and observations to employees. Secondary data sources are obtained through previous research, journals, books and internal company data. The research findings show that the most employees feel satisfied with the compensation provided by the Bandung Industrial Standardization and Services Center for Materials and Engineering Goods, which is 74.87%, besides that employees have good motivation, which is 77.97% with affiliation needs that motivate employees to establish good relationships, besides that good performance reaches a score of 75.92%, there are other influences that can affect. The conclusion is that compensation, work motivation, and employee performance have a substantial effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkontribusi bagi bisnis dalam mengendalikan, mengatur, serta mempergunakan pekerjaannya sebaik mungkin agar bisa bekerja secara efisien guna memenuhi tujuan bisnisnya. Sumber daya manusia suatu organisasilah yang memungkinkannya memenuhi tujuannya, sehingga harus dilaksanakan upaya untuk terus mendorong pekerja agar berkinerja lebih baik. Sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, serta sumber daya teknologi ialah beberapa di antara sumber daya tersebut (Wirawan:2012).

Kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu mempunyai sistem kompensasi yang adil dan sesuai untuk menciptakan semangat kerja karyawannya yang pada akhirnya akan menciptakan semangat kerja serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan itu sendiri. Tidak hanya itu, kompensasi ialah salah satu cara bagi bisnis guna meningkatkan prestasi serta motivasi kerja. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya (Rahmawati : 2017). Berlandaskan temuan riset peneliti di B4T, perusahaan selalu memberikan kompensasi yang stabil bagi karyawannya setiap tahunnya, oleh karena itu B4T perlu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya agar laba yang dihasilkan akan terus stabil.

Motivasi ialah dorongan atau kekuatan yang membuat karuawan bekerja menuju tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi bekerja optimal jika mempunyai sikap positif serta suportif. Motivasi muncul sebagai energi yang menciptakan pengendalian diri dalam seseorang. Sutrisno (2019:109) mengklaim motivasi ialah faktor pendorong seseorang melaksanakan sesuatu. Sehingga, motivasi sering dianggap sebagai faktor pendorong perilaku individu. B4T memiliki beberapa program yang sering dilakukan agar karyawan tetap termotivasi, yaitu dengan mengadakan kegiatan olahraga yang dilakukan agar karyawan tetap termotivasi, yaitu mengadakan kegiatan olahraga yang dilakukan oleh seluruh staf B4T yang disebut dengan program Jum'at sehat. Program Jum'at sehat dapat membantu meningkatkan motivasi diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Menurut Nitisemito (Tohardi,2017) bahwa salah satu indikasi perubahan motivasi kerja yaitu tingkat absensi yang naik turun.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) mengklaim kinerja karyawan ialah seberapa baik individu atau kelompok dalam suatu organisasi melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sehingga organisasi tersebut dapat memenuhi tujuannya. Ini mencakup lebih dari sekedar hasil pekerjaan itu sendiri, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Pekerjaan yang berkorelasi signifikan dengan tujuan strategis organisasi serta berkontribusi pada perekonomian disebut kinerja. Fenomena yang sering terjadi di B4T yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan dorongan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan memberikan kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta selalu meningkat. Berikut adalah data yang akurat dari B4T, diantaranya yaitu:

Tabel 1.2 Hasil Nilai Kinerja Karyawan Tahun 2022-2023

No	Unit	Tahun	Nilai Kinerja Karyawan
1.	Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung (B4T)	2022	85,45%
		2023	80,46%

Tabel 1.2 memperlihatkan di tahun 2022 cenderung fluktuatif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Pada tabel diatas disebutkan bahwa jumlah pada tahun 2022 sebesar 85,45%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik serta sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di tahun 2023 kinerja karyawan mengalami perubahan yang cukup menurun dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 80,46% yang berarti karyawan kurang baik dalam melaksanakan tugasnya tidak seperti tahun sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja ditahun 2022 lebih baik di bandingkan tahun 2023. Guna mewujudkan kinerja yang baik,

diperlukan kompensasi. Simamora (2015) mengklaim kompensasi ialah apa yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya untuk perusahaan. Dengan demikian, kompensasi ialah suatu jenis imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan atas pekerjaannya.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan tugas-tugas karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, pekerja, serta masyarakat. Sebaliknya, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam hal perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, perawatan, serta pemisahan tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi.

B. Kompensasi

Gary Dessler dalam Hazmanan (2017:5) mengklaim kompensasi ialah segala jenis pembayaran atau imbalan yang diperoleh pekerja atas pekerjaannya. Ada beberapa hal yang mempengaruhi seberapa besar kompensasi yang diterima sumber daya manusia di organisasi. Kasmir (2016:191), ketika seorang karyawan berkinerja dengan baik, mereka dapat membantu perusahaan memenuhi tujuannya. Dengan memberikan kompensasi pekerja secara layak dan adil, akan meningkatkan prestasi kerja sehingga bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

C. Motivasi Kerja

Hasibuan Malayu (2013:141) mengklaim motivasi berarti mendorong atau menggerakkan. Bagi manajemen, motivasi hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang bekerja pada dirinya, terutama bawahannya. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan kekuatan serta potensi bawahan agar mampu berkolaborasi secara produktif guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2014:233) mengklaim motivasi ialah keinginan yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu tindakan.

D. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) mengklaim kata “kinerja” bersumber dari kata *job performance* atau *Actual performance*, bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai individu. Konsep yang melatarbelakangi definisi kinerja menurut Mangkunegara ialah hasil kerja seorang karyawan ditinjau dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Maharjan (2012) mengklaim kinerja ialah apa yang dilakukan orang ketika mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya serta puas atas pekerjaannya tersebut. Jika tidak mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, maka tidak bisa berkinerja dengan baik. Jika ada kesesuaian antara pekerjaan serta kemampuan, maka setiap orang dapat berkinerja dengan lebih baik.

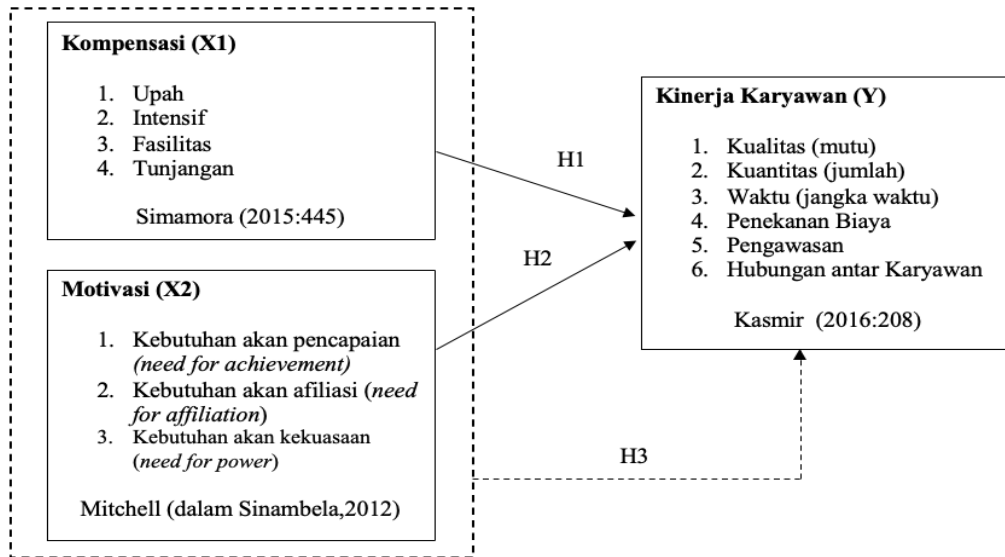
E. Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:84), pentingnya kompensasi bagi pekerja dan pengusaha disebabkan oleh peranannya sebagai sumber pendapatan bagi pekerja dan sebagai indikator status pekerja. Kasmir (2016:195) juga menegaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan, seperti kenaikan gaji atau tunjangan tambahan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mencapai kinerja yang diharapkan, imbalan yang diterima, baik berupa gaji maupun tunjangan, akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kinerja dan kompensasi karyawan.

F. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

setiap pekerja harus menunjukkan kinerja yang unggul atau bekerja pada tingkat yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif. Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk menjalankan tugasnya dengan optimal, dan hal ini memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal apabila pekerjaan yang dilakukan dianggap relevan dan memiliki nilai penting bagi mereka secara personal. Seperti yang disebutkan oleh Mitchell (dalam Sinambela, 2012), kinerja yang unggul dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu tingkat kemampuan individu dan motivasi kerja yang kuat.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Penulis (2023)

H. Metode Penelitian

Riset ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta verifikatif. Total sampling serta analisis regresi sederhana dipakai sebagai teknik sampling. Populasi yang dipakai yakni 128 orang pegawai Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Sementara sampel yang dipakai yakni seluruh populasi yakni 128 pegawai Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Riset ini menerapkan skala likert.

III. PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Jawaban kuesioner didapatkan dari 128 responden yang diberikan 30 pertanyaan. Temuan uji validitas pada riset ini memperlihatkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga, seluruh poin pertanyaan kuesioner ialah valid. Guna menguji validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner, dilaksanakan uji coba kepada 128 responden guna mengevaluasi kualitas kuesioner. Nilai r tabel untuk $N=128$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh angka 0,172.

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,523	0,172	VALID
	2	0,385	0,172	VALID
	3	0,458	0,172	VALID
	4	0,494	0,172	VALID
	5	0,454	0,172	VALID
	6	0,571	0,172	VALID
	7	0,562	0,172	VALID
	8	0,552	0,172	VALID
Motivasi Kerja (X2)	9	0,525	0,172	VALID
	10	0,441	0,172	VALID
	11	0,617	0,172	VALID
	12	0,533	0,172	VALID
	13	0,578	0,172	VALID
	14	0,527	0,172	VALID
	15	0,500	0,172	VALID
	16	0,496	0,172	VALID
	17	0,298	0,172	VALID
	18	0,548	0,172	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	19	0,453	0,172	VALID
	20	0,514	0,172	VALID
	21	0,468	0,172	VALID
	22	0,547	0,172	VALID

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	23	0,483	0,172	VALID
	24	0,557	0,172	VALID
	25	0,495	0,172	VALID
	26	0,486	0,172	VALID
	27	0,432	0,172	VALID
	28	0,395	0,172	VALID
	29	0,422	0,172	VALID
	30	0,468	0,172	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data, (2024)

Tabel 3.3 menyimpulkan semua pertanyaan dianggap valid sebab r hitung $\geq r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Temuan uji realibilitas variable kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan nilai koefisien cronbach's Alpha dengan kriteria uji *alpha cronbach* $> 0,6$ maka instrumen tersebut dianggap realibel.

Dengan menerapkan alat pengolah data software SPSS Ver 29, dilaksanakan pengujian reliabilitas terhadap alat ukur berupa kuesioner yang dipakai pada riset ini untuk variabel tersebut. Temuan uji reliabilitas variabel Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja diperlihatkan pada Tabel 3.4:

Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	8

Tabel di atas menampilkan nilai *Cornbach's Alpha* yakni 0,718, artinya seluruh butir pernyataan dianggap reliabel sebab nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

Uji Relibilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	10

Tabel di atas menampilkan nilai *Cornbach's Alpha* yakni 0,757, artinya seluruh butir pernyataan dianggap reliabel sebab nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

Uji Relibiltas Kinerja Karyawan (Y)

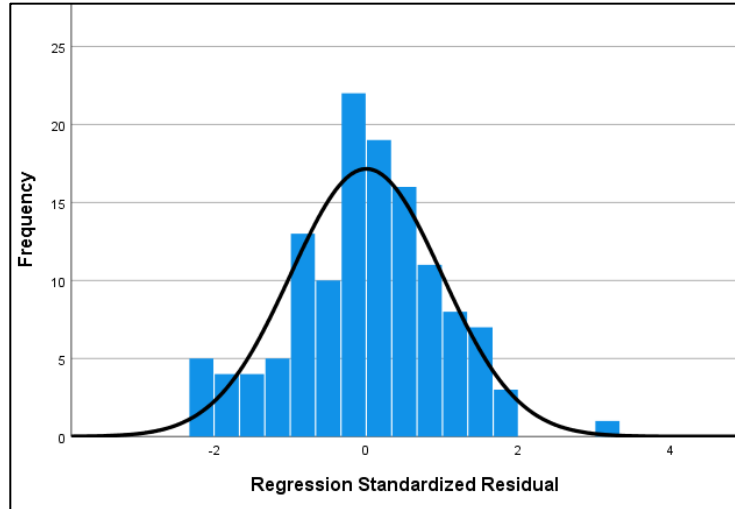
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	12

Tabel di atas menampilkan nilai *Cornbach's Alpha* yakni 0,762, artinya seluruh butir pernyataan dianggap reliabel sebab nilai Alpha Cornbach $\geq 0,60$.

B. Teknik Analisis Data

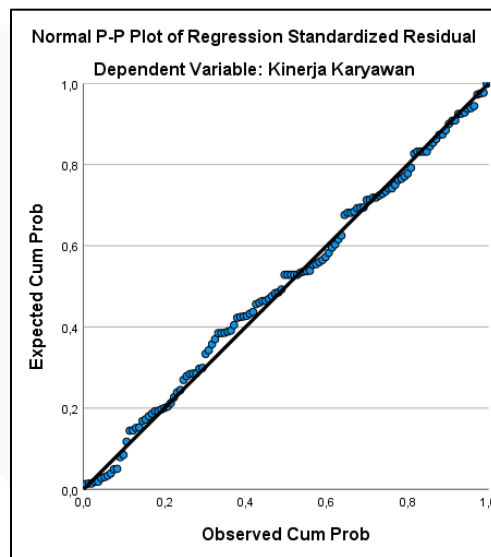
1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya tes normalitas ialah untuk memastikan data hasil observasi berdistribusi normal sehingga dapat ditentukan kesesuaiannya untuk dimasukkan ke dalam model regresi. Dalam menghitung distribusi normal dari data, analisis grafis dan pengujian statistic digunakan.



Gambar Uji Normalitas Histogram
Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Gambar yang tersedia menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan distribusi normal, dibuktikan dengan strukturnya dengan bentuk lonceng dan tidak adanya kemiringan ke kanan atau ke kiri.



Gambar Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Merujuk pada gambar, data menyebar sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arahnya. Dengan demikian, berdasarkan gambar, persyaratan awal pengambilan keputusan terpenuhi, yaitu data mengikuti distribusi normal.

a. Analisis statistic

Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS) dilaksanakan dalam rangka melakukan uji normalitas. Identifikasi kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan, yakni:

- 1) Skor Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwasanya data mengikuti distribusi normal.

- 2) Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwasanya data tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,86677343
Most Extreme Differences	Absolute		,056
	Positive		,037
	Negative		-,056
Test Statistic			,056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Merujuk pada tabel output di atas, didapatkan skor Asymp yakni 0,200 melebihi 0,05, maka diketahui bahwasanya data mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov berfungsi untuk meningkatkan interpretasi grafik histogram dan grafik normalitas yang telah dideskripsikan..

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilaksanakan pada sampel 128 karyawan. Analisis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,772	2,012		2,869	,005
	Kompensasi	,434	,111	,320	3,895	,000
	Motivasi Kerja	,556	,093	,493	6,001	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Perumusan model persamaan regresi berganda dapat diperoleh dari temuan pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.15.

$$Y = 5,719 + 0,835 X_1 + 0,793 X_2$$

Persamaan yang diberikan dicirikan di bawah ini:

1. Konstanta (a) sama dengan 5,772. Artinya ketika remunerasi dan insentif kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sama dengan 5,772.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (b1) sebesar 0,434 menunjukkan bahwasanya kenaikan gaji sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sejumlah 0,434.

- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_2) sejumlah 0,556 menunjukkan hubungan positif. Artinya peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai sejumlah 0,556.

D. Uji Hipotesis

Tujuan melakukan pengujian hipotesis ialah dalam rangka menilai signifikansi statistik dari hipotesis yang dirumuskan. Ada dua jenis utama pengujian hipotesis: Uji Simultan (F) dan Uji Parsial (t).

1. Uji Simultan (F)

Tujuan pengujian ini ialah mengetahui apakah terdapat hubungan yang berpengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dan terikat. Studi ini menyajikan hipotesis simultan.

a. $H_a : b_1 = b_2 = 0$

Artinya: Variabel bebas meliputi kompensasi serta motivasi kerja dengan simultan memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

b. $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$

Artinya: Variabel bebas yang meliputi kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan Balai Besar Standarisasi Bahan dan Barang Teknik Bandung. Berikut ialah perhitungan pengujian hipotesis:

- Fhitung \geq Ftabel dan skor signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini mengindikasikan ditemukannya korelasi penting antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- Fhitung \leq Ftabel dan skor signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Dalam rangka menghitung nilai F_{tabel} , dibutuhkan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut melalui persamaan:

- df (Pembilang): $k - 1$
- df (Penyebut): $n - k$
- n: Jumlah sampel penelitian
- k: Jumlah variabel bebas dan terikat

Total sampel (n) sejumlah 128 dan jumlah keseluruhan variabel (k) sejumlah 3, maka didapatkan:

- Tingkat ketelitian (α) = 5%
- Derajat bebas pembilang = $3 - 1 = 2$
- Derajat bebas penyebut = $n - k = 128 - 3 = 125$
- Maka, $F_{\text{tabel}} = 3,068$

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2478,175	2	1239,088	81,566	,000 ^b
	Residual	1898,896	125	15,191		
	Total	4377,071	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Tabel di atas menampilkan nilai Fhitung sejumlah 81,566 yang signifikan pada sig. 0,000. Merujuk pada Fhitung \leq Ftabel (81,566 \leq 3,068) yang diperoleh dan ambang sig 0,000 \leq 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan mendukung hipotesis alternatif (H_a). Artinya gabungan variabel independen kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

2. Uji Parsial (t)

Pengujian hipotesis parsial berguna dalam menilai dampak semua variabel bebas, khususnya kompensasi dan motivasi kerja, pada variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Berikut ialah hipotesis untuk pengujian parsial:

a. $H_a: b_1 = 0$

Ini mengindikasikan tidak terdapat pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan secara substansial.

$H_a: b_1 \neq 0$

Ini mengindikasikan terdapat korelasi yang substansial antara gaji pegawai dengan kinerja karyawan.

b. $H_a: b_2 = 0$

Ini mengindikasikan tidak terdapat korelasi yang substansial antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a: b_2 \neq 0$

Ini mengindikasikan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan secara signifikan.

Kriteria penilaian uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

Bila skor t lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi penting antara gaji atau insentif kerja dan kinerja karyawan.

Bila nilai t melebihi 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi dan motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai secara substansial.

Kriteria penilaian uji hipotesis secara parsial ialah:

a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengindikasikan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi atau motivasi kerja pada kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih bresa 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini mengindikasikan bahwasanya tidak ada pengaruh signifikan dari kompensasi atau motivasi kerja pada kinerja karyawan

Dalam rangka menyajikan t-tabel, perhitungan berikut dilakukan:

$$T_{tabel} = (\alpha/2) ; (df) = (0,05/2) ; (128) = 1,978$$

Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,772	2,012		2,869	,005
	Kompensasi	,434	,111	,320	3,895	,000
	Motivasi Kerja	,556	,093	,493	6,001	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Merujuk pada data di atas, diketahui bahwa:

- Variabel Kompensasi (X_1) memperoleh skor $t_{hitung} (3,895) \geq t_{tabel} (1,978)$ dan level sig. $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, didapati bahwasanya ditemukan pengaruh signifikan dari Kompensasi (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- Variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh skor $t_{hitung} (6,001) \geq t_{tabel} (1,978)$ dan level sig $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, didapati bahwasanya ditemukan pengaruh signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y).

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam mengkaji adakah ketidakcocokan dari residual suatu observasi ke observasi yang lain pada model regresi. Dalam tes ini, peneliti melaksanakan uji Glejser sebagai berikut:

- Apabila skor sig. $< 0,05$ mengindikasikan ditemukan adanya heteroskedastisitas.
- Apabila skor sig $> 0,05$ mengindikasikan tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.195	1.236		4.201	.000
	Kompensasi	-.106	.069	-.190	-1.546	.125
	Motivasi Kerja	.007	.057	.015	.125	.901

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Temuan tes Glejser yang disajikan menunjukkan bahwa faktor-faktor independen menunjukkan signifikansi statistik dalam pengaruhnya terhadap variabel absolut terhadap heteroskedastisitas. Ini terlihat dari signifikansi statistiknya yang melebihi ambang batas keyakinan yang telah ditetapkan yakni 0,05. Merujuk penjelasan di atas, maka variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

F. Uji Multikolinearitas

Tes multikolinearitas dilaksanakan dalam rangka menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel independent (multikol, yang menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Karakteristik yang diinginkan dari model regresi adalah tidak ditemukan korelasi antar variabel independennya.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,772	2,012		2,869	,005		
	Kompensasi	,434	,111	,320	3,895	,000	,514	1,947
	Motivasi Kerja	,556	,093	,493	6,001	,000	,514	1,947

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Pedoman sebuah model regresi dikatakan multikolinear jika Variance Inflation Factor (VIF)-nya kurang dari atau sama dengan 10. Jika VIF melebihi 10 menunjukkan adanya multikolinearitas pada variabel. Apabila toleransinya melebihi 0,1 maka variabel tersebut tidak menunjukkan masalah multikolinearitas. Sebaliknya jika toleransinya kurang dari 0,1 maka variabel tersebut memang mempunyai masalah multikolinearitas. Tabel 4.14 menunjukkan

bahwasanya nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwasanya data pada studi ini bebas dari permasalahan multikol.

G. Determinasi

Koefisien determinasi mengkuantifikasi sejauh mana variabel bebas (X) menaikkan atau menurunkan variabel terikat (Y). Nilai R² memberikan wawasan mengenai dampak variabel independen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi:

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,559	3,897585
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2024

Merujuk pada data di atas, nilai R sejumlah 0,752, sedangkan nilai R Square (R²) kira-kira sejumlah 0,566. Tujuan dari grafik ini ialah untuk merepresentasikan secara visual dampak gabungan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yang meliputi Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan sejumlah 0,566 atau 56,6% pada Kinerja Karyawan. Sisanya sejumlah 43,4% pengaruhnya disebabkan oleh faktor lainnya di luar kajian studi ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada temuan studi ini, terdapat sejumlah kesimpulan yakni:

1. Menurut sebagian besar partisipan, yaitu 74,87% menyatakan kepuasannya terhadap kompensasi yang ditawarkan oleh Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Bahan dan Barang Teknik Bandung. Hal ini termasuk dalam kategori “baik” yang menunjukkan bahwa klasifikasi kompensasi kinerja pegawai yang ada saat ini dinilai memuaskan. Salah satu manfaat yang ditawarkan organisasi adalah pemberian perlindungan asuransi kesehatan bagi seluruh karyawan.
2. Pada institusi yang dikaji, tingkat motivasi kerja dilaporkan sejumlah 76,77%. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja tergolong dalam kategori baik dengan persentase sejumlah 77,97%, dimana keinginan untuk berafiliasi menjadi faktor motivasi karyawan untuk membina hubungan positif dengan rekan kerja.
3. Pegawai di institusi yang dikaji pada studi ini menunjukkan kinerja yang cukup baik, terbukti dengan perolehan skor sejumlah 75,92%. Prinsip kesetaraan dijunjung tinggi oleh layanan perusahaan.
4. Kompensasi dan motivasi kerja dari institusi ini memengaruhi kinerja pegawainya. Akan tetapi, penting untuk digarisbawahi bahwa kedua variabel ini menunjukkan pengaruh parsial yang berbeda. Secara khusus, kompensasi dan motivasi kerja secara kolektif menyumbang 56,6% varians, sedangkan sisanya sejumlah 43,4% disebabkan oleh faktor lainnya.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Temuan studi ini diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai yang telah diteliti dalam bidang kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang dinilai sudah sangat baik. Sehingga dapat memperoleh dampak yang baik dan unggul dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melaksanakan studi yang mengkaji objek dari perusahaan sejenis, sehingga penelitiannya dapat dijadikan bahan pembandingan. Selanjutnya agar lebih akurat disarankan penelitian selanjutnya mengkaji ruang lingkup yang mempunyai populasi lain yang lebih besar agar lebih akurat.

REFERENSI

- [1] Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016:67). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Apriyana dan Rahmawati. 2017. “Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Ukuran Kap terhadap *Audit Delay* pada Perusahaan Property Dan *Real Estate* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013 – 2015”. *Jurnal Nominal*. Volume 5, Nomor 2.
- [5] Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [6] Burhannudin, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8. No. 2.
- [7] Hasibuan, malayu,” Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi ke-9, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- [8] Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- [9] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [10] Sedarmayanti. (2014:233). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [11] Maharjan. (2012), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi, Denpasar
- [12] Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.