

## Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel

Farida Agustin<sup>1)</sup>

[agustin71.farida@gmail.com](mailto:agustin71.farida@gmail.com)

Basuki Rahmat<sup>2)</sup>

[rahmatbasuki.sukalila@gmail.com](mailto:rahmatbasuki.sukalila@gmail.com)

Vivin Novalia<sup>3)</sup>

[vivinnovaliaaa@gmail.com](mailto:vivinnovaliaaa@gmail.com)

<sup>1)2)3)</sup> Universitas Al-Khairiyah

### Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey serta jenis penelitiannya yaitu asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Target dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Abbros Steel dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang atau seluruh populasi (sampel jenuh). Berdasarkan hasil pengumpulan data variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori baik dengan presentase 70,23%. Kemudian hasil dari analisis Uji t, variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara parsial mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,151 > 2,010$ . Untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,147 > 2,010$ . Hasil analisis Uji f, terdapat pengaruh simultan Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $18,017 > 3,19$ . Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai r 0,655 dan  $r^2$  sebesar 0,429. Hal tersebut menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,90%. Sedangkan sisanya 57,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena peranan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan berfungsi sebagai penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang yang bekerja di dalamnya. Pemberian kompensasi finansial sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang sesuai, diharapkan dapat membuat karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk dapat bekerja dengan baik dan diharapkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dapat meningkat.

PT. Abbro Bros Steel sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *contractor, supplier, labour supply*, perdagangan umum, kontruksi, *cleaning service* dan pengadaan plate yang menyadari arti pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa keberhasilan kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari keberhasilan kinerja tiap – tiap karyawan yang berada di dalamnya.

PT. Abbro Bros Steel tidak terlepas dari masalah kurang maksimalnya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan. Dapat terlihat dari tabel gaji karyawan sebagai berikut:

Tabel 1

Data Gaji Karyawan Dan UMK Kota Cilegon

| Tahun | Gaji Karyawan | UMK Kota Cilegon |
|-------|---------------|------------------|
| 2018  | Rp. 3.016.000 | Rp. 3.622.215    |
| 2019  | Rp. 3.016.000 | Rp. 3.913.078    |
| 2020  | Rp. 3.016.000 | Rp. 4.246.081    |

Sumber : HRD PT. Abbro Bros Steel dan Informasi Data Banten.bps.go.id.

PT. Abbro Bros Steel memberikan kompensasi finansial kepada karyawan masih dibawah upah minimum kota cilegon. Melihat tabel gaji diatas, karyawan merasa pemberian gaji belum sesuai sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal atau semakin menurun.

Selain kompensasi finansial, ada juga motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Salah satu masalah motivasi kerja pada PT. Abbro Bros Steel diliat dari seringnya karyawan datang terlambat saat bekerja. Dapat tergambarkan dari tingkat keterlambatan karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan tingkat yang semakin tinggi, seperti pada tabel 2 berikut ini:

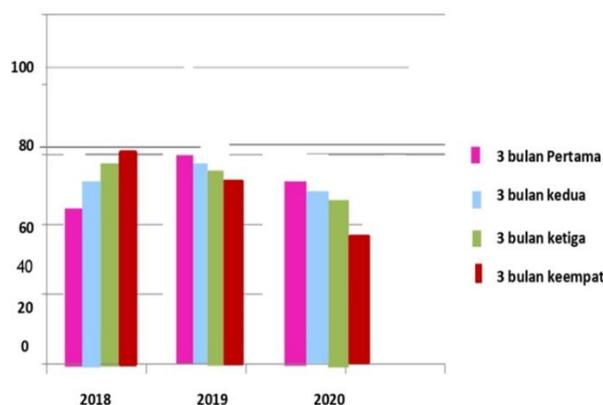
Tabel 2  
Data Absensi Karyawan  
Periode Tahun 2018 – 2020

| Tahun | Jumlah Karyawan | Absensi |      |       |           |
|-------|-----------------|---------|------|-------|-----------|
|       |                 | Alfa    | Izin | Sakit | Terlambat |
| 2018  | 51              | 4       | 10   | 6     | 16        |
| 2019  | 51              | 8       | 12   | 8     | 24        |
| 2020  | 51              | 14      | 15   | 12    | 41        |

Sumber : HRD PT. Abbros Bros Steel

Melihat dari data absensi karyawan di atas yaitu diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan tingkat yang semakin tinggi. Hal ini juga dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga masih kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan karyawan pada PT. Abbros Bros Steel masih rendah tingkat kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang diberlakukan di dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berkaitan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan. PT. Abbros Bros Steel memiliki tingkat kinerja karyawan yang cukup rendah dimana apabila tingkat kinerja karyawan menurun maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan organisasinya secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik rendahnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Abbros Bros Steel sebagai berikut:



Sumber : Data Internal PT. Abbros Bros Steel

Melihat dari grafik kinerja karyawan selama 3 tahun, PT. Abbros Bros Steel mencapai puncak kinerja karyawan yang baik pada akhir tahun 2018 dan awal tahun 2019, akan tetapi pada akhir tahun 2019 sampai 2020 grafik mengalami penurunan, yang artinya pada akhir tahun 2019 sampai 2020 kinerja karyawan PT. Abbros Bros Steel

menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil wawancara bersama HRD PT. Abbros Steel perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada sangkut pautnya antara variabel tersebut, dengan uraian diatas maka peneliti mengambil judul tentang **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel”**.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2019:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

### **Teori Kompensasi Finansial**

Menurut Simamora (2017:442) berpendapat kompensasi finansial adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. Terkait atas hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif serta kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan.

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:141) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Irham Fahmi (2016:137) mengemukakan bahwa istilah kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

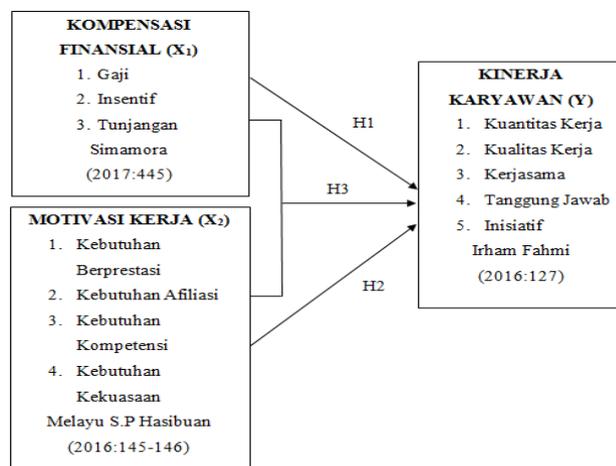
Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Osman Ramli dan Gabriel Aljabar (2021) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid 19 di perusahaan samsung service center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat.” Hasil menunjukkan berdasarkan uji F (Simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan

kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).” Hasil menunjukkan berdasarkan uji F (Simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Fredriksz Grace (2017) yang berjudul “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon.” Hasil menunjukkan berdasarkan uji F (Simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon.

### Kerangka Penelitian



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penyusunan kerangka berfikir yang telah di deskripsikan, hipotesis penelitian dapat diajukan sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel.

H3 : Diduga kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel.

### METODE PENELITIAN

#### Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai varian tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya sehingga peneliti mengetahui objek-objek tersebut dan mengetahui hasil dari ketiga variabel yaitu kompensasi

finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **Variabel Independen ( Variabel X )**

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang mencari sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu:

#### **Kompensasi Finansial (Variabel X<sub>1</sub>)**

Menurut Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018) dikutip dari Simamora (2017:445) menyatakan indikator Kompensasi Finansial yaitu Gaji, Insentif dan Tunjangan.

#### **Motivasi Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:145-146) menyatakan indikator Motivasi Kerja meliputi Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Afiliasi, Kebutuhan Kompetensi dan Kebutuhan Kekuasaan.

### **Variabel Dependen ( Variabel Y )**

Menurut sugiyono (2019:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena timbulnya variabel independen (X). Adapun yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Adapun indikator Kinerja menurut Irham Fahmi (2016:127) dalam Osman Ramli dan Gabriel Aljabar (2021) yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, Inisiatif.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bersifat mencari hubungan satu variabel dengan variabel yang lain.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah Karyawan dari PT. Abbro Bros Steel sebanyak 51 Karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 51 Karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

### **Jenis Data**

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dalam bentuk hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner oleh responden serta data sekunder biasanya dalam bentuk tabel dan grafik dalam penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan antara lain: literatur, hasil wawancara, pengisian kuesioner (angket) serta observasi.

### **Teknis Analisis Data**

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil

penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Dari kegiatan ini penulis akan melakukan penghitungan dari hasil jawaban 51 responden serta melakukan pembahasan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment* untuk dapat menghitung nilai korelasi antara data pada masing – masing pernyataan dengan nilai total dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots (1)$$

Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *product moment*.

Bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka butir kuesioner atau instrumen tersebut dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji statistik *cronbach's alpa* ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel atau variabel. Suatu variabel dikatakan tersebut jika nilai *cronbach's alpa*  $> 0,06$ .

### Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak.

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui uji normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat dari nilai *tolerance*  $> 0,10$  persen dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot* apabila titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak mengindikasikan terjadinya gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Uji Autokorelasi**

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *durbin-watson* (DW test). Hasil yang di dapatkan  $du < d < 4-du$  sehingga tidak terjadi gejala autokorelasi pada penelitian ini baik positif maupun negatif.

**Uji Korelasi Pearson**

Uji korelasi *pearson* bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Korelasi *pearson* jenis hubungannya antara variabel X terhadap Y.

**Uji Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk besar kecilnya sumbangan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen untuk mengadakan prediksi terhadap variabel dependen.

**Hipotesis Statistika****Uji t (Parsial)**

Uji t (parsial) adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing – masing variabel independen yaitu Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependennya.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F (uji simultan ) statistik digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

Dari data yang telah diolah, dapat dilakukan penilaian mengenai variabel dengan menggunakan rekapitulasi rata-rata variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>).

| NO                           | PERNYATAAN  | Skor         | Rata –Rata   | %              |
|------------------------------|---|--------------|--------------|----------------|
| <b>Kebutuhan Berprestasi</b> |   |              |              |                |
| 1                            | Saya termotivasi untuk bekerja dengan baik agar target yang diberikan pimpinan dapat tercapai.  | 175          | 3,43         | 19,88 %        |
| 2                            | Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.   | 176          | 3,45         |                |
| <b>Kebutuhan Afiliasi</b>    |   |              |              |                |
| 3                            | Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.  | 183          | 3,58         | 20,45%         |
| 4                            | Saya selalu berupaya menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan.   | 178          | 3,49         |                |
| <b>Kebutuhan Kompetensi</b>  |   |              |              |                |
| 5                            | Pimpinan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi karyawan serta memberikan arahan dalam bekerja kepada bawahannya.   | 177          | 3,47         | 29,68%         |
| 6                            | Saya selalu berusaha meningkatkan kompetensi dan keahlian saya dalam bekerja.   | 178          | 3,49         |                |
| 7                            | Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan saya selalu berusaha untuk dapat mengembangkan kompetensi dan keahlian saya untuk karir saya kedepannya. | 169          | 3,31         |                |
| <b>Kebutuhan Kekuasaan</b>   |   |              |              |                |
| 8                            | Saya dalam bekerja berupaya untuk dapat meningkatkan kreativitas dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.  | 184          | 3,60         | 30,02%         |
| 9                            | Saya selalu berupaya bekerja dengan baik untuk meraih kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.   | 173          | 3,39         |                |
| 10                           | Saya senantiasa menunjukkan kinerja terbaik yang saya lakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan agar pimpinan memberikan posisi (jabatan) yang lebih tinggi.      | 173          | 3,39         |                |
| <b>Total</b>                 |   | <b>1.766</b> | <b>34,60</b> | <b>100,00%</b> |
| <b>Rata – Rata</b>           |   | <b>176,6</b> | <b>3,460</b> | <b>69,25%</b>  |

Analisis variabel  $X_1$  (kompensasi finansial) diperoleh skor total sebesar 1.804. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka analisa pada penelitian ini ( $1.804 : 2.550$ ) x 100% yaitu 70.74% termasuk dalam kategori Baik.

Dari tabel rekapitulasi data di atas, analisis untuk indikator tertinggi yaitu tunjangan 39,74% dan indikator terendah yaitu gaji 29,49%.

### Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dari data yang telah diolah, dapat dilakukan penilaian mengenai variabel dengan menggunakan rekapitulasi rata-rata variabel motivasi kerja ( $X_2$ ).

| NO                 | PERNYATAAN  | Skor         | Rata - Rata  | %              |
|--------------------|---|--------------|--------------|----------------|
| <b>Gaji</b>        |   |              |              |                |
| 1                  | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.         | 177          | 3,47         | 29,49%         |
| 2                  | Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu sesuai dengan gaji yang saya terima.   | 185          | 3,62         |                |
| 3                  | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. | 170          | 3,33         |                |
| <b>Insentif</b>    |   |              |              |                |
| 4                  | Saya merasa insentif yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya.   | 186          | 3,64         | 30,76%         |
| 5                  | Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan di dalam perusahaan.                    | 189          | 3,70         |                |
| 6                  | Perusahaan tempat saya bekerja saat ini memberikan insentif yang adil kepada setiap karyawan yang berprestasi.            | 180          | 3,52         |                |
| <b>Tunjangan</b>   |   |              |              |                |
| 7                  | Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan.                          | 185          | 3,62         | 39,74%         |
| 8                  | Saya mengandalkan tunjangan – tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.   | 167          | 3,27         |                |
| 9                  | Saya merasa bahwa pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.  | 180          | 3,52         |                |
| 10                 | Adanya pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan, membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.                           | 185          | 3,62         |                |
| <b>Total</b>       |   | <b>1.805</b> | <b>35,31</b> | <b>100,00%</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |   | <b>180,5</b> | <b>3,531</b> | <b>70,74%</b>  |

Analisis variabel  $X_2$  (motivasi kerja) diperoleh skor total sebesar 1.766. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka analisa pada penelitian ini  $(1.766 : 2.550) \times 100\%$  yaitu 69,25% termasuk dalam kategori **Baik**.

Dari tabel rekapitulasi data di atas, analisis untuk indikator tertinggi kebutuhan kekuasaan 30,02% dan indikator terendah kebutuhan berprestasi 19,88%.

### **Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dari data yang telah diolah, dapat dilakukan penilaian mengenai variabel dengan menggunakan rekapitulasi rata-rata variabel kinerja karyawan (Y).

| NO                     | PERNYATAAN  | Skor         | Rata – Rata  | %               |
|------------------------|---|--------------|--------------|-----------------|
| <b>Kuantitas Kerja</b> |   |              |              |                 |
| 1                      | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada.  | 185          | 3,62         | 20,22%          |
| 2                      | Saya dapat meningkatkan jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.               | 177          | 3,47         |                 |
| <b>Kualitas Kerja</b>  |   |              |              |                 |
| 3                      | Tingkat kesalahan dari hasil pekerjaan dapat saya kurangi dari waktu ke waktu.                                      | 181          | 3,54         | 20,16%          |
| 4                      | Hasil pekerjaan saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan.   | 180          | 3,52         |                 |
| <b>Kerjasama</b>       |   |              |              |                 |
| 5                      | Dengan adanya kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan.   | 185          | 3,62         | 20,05%          |
| 6                      | Adanya kerja sama antar karyawan dapat menghasilkan kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.      | 174          | 3,41         |                 |
| <b>Tanggung Jawab</b>  |   |              |              |                 |
| 7                      | Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.   | 176          | 3,45         | 20,33%          |
| 8                      | Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. | 188          | 3,68         |                 |
| <b>Inisiatif</b>       |   |              |              |                 |
| 9                      | Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.   | 166          | 3,25         | 19,27%          |
| 10                     | Saya inisiatif menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.                  | 179          | 3,50         |                 |
| <b>Total</b>           |   | <b>1.791</b> | <b>35,06</b> | <b>100,00 %</b> |
| <b>Rata – Rata</b>     |   | <b>179,1</b> | <b>3,506</b> | <b>70,23 %</b>  |

Analisis variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh skor total sebesar 1.791. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka analisa pada penelitian ini (1.791 : 2.550) x 100% yaitu 70,23% termasuk dalam kategori **Baik**.

Dari tabel rekapitulasi data di atas, analisis untuk indikator tertinggi tanggung jawab 20,33% dan indikator terendah inisiatif 19,27%.

## Teknik Analisa Data

### Uji Korelasi Pearson

| <b>Correlations</b> |                     |        |        |        |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|
|                     |                     | (X1)   | (X2)   | Y      |
| Kompensasi          | Pearson Correlation | 1      | ,427** | ,612** |
|                     | Sig. (2-tailed)     |        | 0,002  | 0,000  |
|                     | N                   | 51     | 51     | 51     |
| Motivasi            | Pearson Correlation | ,427** | 1      | ,473** |
|                     | Sig. (2-tailed)     | 0,002  |        | 0,000  |
|                     | N                   | 51     | 51     | 51     |
| Kinerja             | Pearson Correlation | ,612** | ,473** | 1      |
|                     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  |        |
|                     | N                   | 51     | 51     | 51     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,00        | Sangat kuat      |

**Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed):** Dari tabel diketahui nilai sig. 2-tailed antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kinerja adalah  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat korelasi antara variabel kompensasi finansial dengan variabel kinerja karyawan. Pengaruh antarmotivasi kerja ( $X_2$ ) dengan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

**Berdasarkan nilai  $r_{hitung}$ :** Diketahui nilai  $r_{hitung}$  kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan adalah sebesar  $0,612 > 0,275$ , maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Diketahui  $r_{hitung}$  motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan sebesar  $0,473 > 0,275$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### Uji Korelasi Berganda

| Model   | R                       | R Square     | Adjusted R Square | Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|---|-------------------------|--------------|-------------------|-----------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|   |                         |              |                   |                       | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1   | <b>,655<sup>a</sup></b> | <b>0,429</b> | 0,405             | 3,727                 | 0,429             | 18,017   | 2   | 48  | <b>0,000</b>  |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi |                         |              |                   |                       |                   |          |     |     |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja                  |                         |              |                   |                       |                   |          |     |     |               |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi  $R = 0,655$ . Pada interpretasi koefisien korelasi nilai koefisien korelasi  $0,655$  termasuk **Kuat**. Maka diartikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai  $r$  sebesar  $0,655$ . Sehingga didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar  $42,90\%$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varian yang terjadi pada variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar  $42,90\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $57,10\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

### Analisis Regresi Berganda

Hasil estimasi model dapat ditulis dalam persamaan di bawah ini:

$$Y = 12,013 + 0,419X_1 + 0,239X_2 \text{ (Positif)}$$

Nilai konstanta variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja adalah sebesar 12,013, ini berarti jika tidak ada variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja maka tingkat kinerja karyawan sebesar 12,013. Variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien variabel kompensasi finansial sebesar 0,419 $X_1$ , ini berarti jika kompensasi finansial sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat 0,419 $X_1$  dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,239 $X_2$ , ini berarti jika motivasi kerja sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat 0,239 $X_2$ .

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |              |              |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|--------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t            | Sig.         |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |              |              |
| 1                         | (Constant) | <b>12,013</b>               | 4,018      |                           | 2,990        | 0,004        |
|                           | (X1)       | <b>0,419</b>                | 0,101      | 0,501                     | <b>4,151</b> | <b>0,000</b> |
|                           | (X2)       | <b>0,239</b>                | 0,112      | 0,259                     | <b>2,147</b> | <b>0,037</b> |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  4,151, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  2,010 dengan taraf nyata sebesar 0,05.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,151 > 2,010$ ) dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima** dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel  $X_2$  didapatkan hasil  $t_{hitung}$  2,147 dan nilai  $t_{tabel}$  2,010 dengan taraf nyata sebesar 0,05.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,147 > 2,010$ ) dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima** dengan tingkat signifikansi  $0,037 < \alpha$  (0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup>                              |            |                |    |             |               |                         |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F             | Sig.                    |
| 1   | Regression | 500,540        | 2  | 250,270     | <b>18,017</b> | <b>,000<sup>b</sup></b> |
|   | Residual   | 666,754        | 48 | 13,891      |               |                         |
|   | Total      | 1167,294       | 50 |             |               |                         |
| a. Dependent Variable: Kinerja                  |            |                |    |             |               |                         |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi |            |                |    |             |               |                         |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  18,017, sedangkan nilai  $f_{tabel}$  3,19 dengan taraf nyata sebesar 0,05.  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $18,017 > 3,19$ ) dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima** dengan tingkat signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

Hasil penelitian hipotesis yang diajukan secara signifikan dapat diterima. yaitu dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel.

Dengan penerimaan hipotesis alternatif tersebut kedudukan variabel independen yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipercaya.

Hasil pengujian uji instrumen dengan menggunakan uji validitas skor butir instrumen untuk variabel kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan dari 51 responden dan 30 pernyataan yang diajukan untuk ketiga variabel dinyatakan valid.

Hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Hasil analisis data untuk uji korelasi berganda menunjukkan nilai  $r$  0,655 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi berganda didapat persamaan  $Y = 12,013 + 0,419 X_1 + 0,239 X_2$  (Positif).

Hasil pengujian hipotesis untuk uji t (parsial) untuk variabel  $X_1$   $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,151 > 2,010$ . Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Hasil pengujian hipotesis untuk uji t (parsial) untuk variabel  $X_2$   $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,147 > 2,010$ . Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Hasil pengujian hipotesis untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $18,017 > 3,19$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil rekapitulasi data variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y), penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) diperoleh total skor sebesar diperoleh 1.805 dengan dengan jumlah item 510, maka diperoleh rata - rata 3,531 artinya kompensasi finansial berada pada kategori baik dengan presentase 70,74% dengan nilai indikator tertinggi yaitu tunjangan 39,74% dan indikator terendah yaitu gaji 29,49%. Dan berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} >$  atau  $t_{tabel}$  4,151 > 2,010 dengan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti **Ho ditolak dan Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh total skor sebesar 1.766 dengan dengan jumlah item 510, maka diperoleh rata - rata 3,46 artinya motivasi kerja berada pada kategori baik dengan presentase 69,25% dengan nilai indikator tertinggi kebutuhan kekuasaan 30,02% dan indikator terendah kebutuhan berprestasi 19,88%. Dan berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  atau 2,147 > 2,010 dan nilai sig yaitu 0,037 < 0,05 yang berarti **Ho ditolak dan Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh total skor sebesar 1.791 dengan dengan jumlah item 510, maka diperoleh rata - rata 3,506 artinya kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan presentase 70,23% dengan nilai indikator tertinggi tanggung jawab 20,33% dan indikator terendah inisiatif 19,27%. Untuk penelitian secara simultan antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai  $F_{hitung}$  (18,017) >  $F_{tabel}$  (3,19), maka **Ho ditolak dan Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 42,90%. Jadi kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan motivasi kerja sebesar 42,90% sedangkan sisanya 57,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanaf Publishing. Pekanbaru Baru.
- Aljabar, Gabriel dan Osman Ramli. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA.
- Donni, Priansa Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja.

- Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, 2016 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. UNDIP. Semarang.
- Grace, Fredriksz. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Ambon. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN).
- Hasibun, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi . Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), PT. Raja Grafindo Persada . Jakarta.
- Khaerul, Umam. 2018. Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-3. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2019. Evaluasi Kinerja. Refika Aditama. Bandung.
- . 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Media. Bogor.
- Permatasari, Japanis Retno. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Pratama, Angga. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat . Jurnal Disrupsi Bisnis.
- Rizki, Reinaldi Thanan, Riane Johnly Pio, Johny A.F. Kalangi. 2021. Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Simamora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- . 2017. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyastuti, Ratih dan Agus Purwanto. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Kedua .Gava Media. Yogyakarta.
- Sumardi, Rebin dan Nurhasanah Siti. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom), Jurnal Ilmu Manajemen.
- Umar, Husein. 2017. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada . Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Yesmira, Syamra. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, *Journal of Economic and Economic Education*.