

Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi

Putri Maimunah Selandra¹, Resista Vikaliana^{2,*}

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Manajemen, Program Studi Manajemen Logistik, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami, Jakarta
Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55, Cempaka Putih, Jakarta Pusat, RT.5/RW.7, Galur, Kec. Johar Baru, Jakarta, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta, Indonesia

²Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Logistik, Universitas Pertamina, Jakarta
Jl. Teuku Nyak Arief, RT.7/RW.8, Simprug, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia
Email: ¹putrimaimunah97@gmail.com, ^{2,*}resista.vikaliana@universitaspertamina.ac.id
Email Penulis Korespondensi: resista.vikaliana@universitaspertamina.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Express cabang Bekasi Selatan. Pada penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada 40 karyawan PT SiCepat Express cabang Bekasi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis metode penelitian korelasional. Menurut Arikunto, (2014: 247-248), studi korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Variabel dalam penelitian ini meliputi Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Data dan analisis penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Express Cabang Bekasi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan persentase pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil uji koefisien korelasi sebesar 83,3%. Variabel kompensasi dan motivasi kerja menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 67,7% dan sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

Abstract—This study was conducted to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. SiCepat Express South Bekasi branch. In this study, the researcher distributed questionnaires to 40 employees of PT SiCepat Express, South Bekasi branch. The method used in this study was a quantitative method with the type of research method correlational. According to Arikunto, (2014: 247- 248), correlational studies are research that is intended to determine whether there is a relationship between two or several variables. This study used quantitative methods with data analysis techniques of multiple linear regression analysis because the independent variables used were more than one. The variables in this study included Compensation (X1) and Work Motivation (X2) as the independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The data and analysis of this study were processed using the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis carried out, it can be interpreted that compensation had a positive and significant effect on employee performance at PT. SiCepat Express, South Bekasi Branch. This is evidenced by the percentage of the effect of compensation and work motivation on employee performance as obtained from the results of the correlation coefficient test by 83.3%. The variable compensation and work motivation explained the variations in employee performance by 67.7% and the rest was explained by factors or other variables outside of the model.

Keywords: Compensation; Motivation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, daya saing logistik Indonesia masih tertinggal di tingkat ASEAN. Berdasarkan data Bank Dunia indeks performa logistik (Logistics Performance Index/LPI) 2018 berada di level 3,15 dari skala 1-5. Semakin mendekati 5 mengindikasikan daya saing logistik suatu negara semakin baik, sebaliknya kian mendekati 1 semakin buruk. Indeks daya saing logistik Indonesia berada di bawah Singapura (4,0), Thailand (3,41), Vietnam (3,27) serta Malaysia (3,22). Namun, dalam beberapa tahun daya saing Indonesia menunjukkan perbaikan di mana peringkat Indonesia pada 2018 berada di urutan ke-46 dunia yang merupakan terbaik sejak 2010. (Katadata, 2019)

Mengutip data Momentum Works, J&T memimpin pasar logistik dengan memiliki volume pengiriman terbesar di Indonesia. J&T mampu mengirim 2 juta paket tiap harinya. Pemain lama di bidang logistik, JNE, berada di peringkat kedua. JNE mampu mengirim 1,6 juta paket tiap harinya. SiCepat berada di peringkat ketiga dengan pengiriman 1 juta paket per hari. Selanjutnya, Ninja Express tercatat mengirim 0,65 juta paket per hari dan SAP 0,15 juta paket per hari. (Pahlevi, 2022)

PT SiCepat Ekspres merupakan salah satu perusahaan logistik terbesar di Indonesia. Dengan cakupan perusahaan yang tersebar hampir diseluruh Indonesia menjadikan PT SiCepat Ekspres harus memiliki kinerja karyawan yang baik pula.

Namun begitu, nyatanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi di perusahaan logistik SiCepat. Manajemen perusahaan mengakui adanya perombakan sumber daya manusia (SDM) yang berdampak kepada banyak pegawai. Kejadian ini sempat ramai di media sosial, karena menyebut SiCepat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Ditambah cara yang ditempuh dianggap tidak adil karena memaksa karyawan menandatangani surat

pengunduran diri. Hingga saat ini jumlah pekerja SiCepat sudah mencapai 59.286 orang di tahun 2022. Dari total itu ada 0,61% karyawan yang terdampak pemberlakuan evaluasi kompetensi. Jika dihitung secara kasar terdapat 361 orang yang terdampak pemberlakuan evaluasi kompetensi. (Yanwardhana, 2022)

Untuk menyikapi hal yang terjadi, dengan ini PT SiCepat Ekspress dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dampak dari kebijakan perusahaan-perusahaan yang menekan biaya, masih rendahnya besaran gaji yang dibayarkan ke karyawan, serta masih kurangnya pelatihan, akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini, diperlukan adanya suatu penelitian untuk melihat pengaruh faktor motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bidang ground handling. Faktor-faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. (Yuliana, 2017)

Berikut adalah data karyawan PT Sicepat Expres Dicabang bekasi selatan Tahun 2021 Antara lain adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Karyawan

BIDANG	JUMLAH KARYAWAN
Manager	1
Administrasi	6
Kepala gudang	1
Warehouse	10
Kurir	22
Total	40

Perusahaan dapat merasakan bahwa apabila kompensasi dan motivasi terhadap karyawan akan dapat mendorong timbulnya kinerja kerja yang baik. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan memahami pekerjaan mereka lebih baik dan merasa lebih puas dalam pekerjaan itu. Karyawan memegang peranan yang penting di dalam suatu perusahaan, yaitu dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja dengan harapan karyawan dapat menunjukkan keterampilan yang dimiliki. Namun pada kenyataan yang terjadi di lapangan tidaklah demikian, saat ini masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan betapa pentingnya kompensasi dan motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dengan adanya kompensasi dan motivasi dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja adalah proses yang dilakukan oleh beberapa karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dengan mengedepankan unsur atau nilai-nilai agar karyawan dan perusahaan mampu mencapai hasil yang maksimal dan terencana sesuai perkembangannya. Kinerja haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tidaklah yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan perlu dan mutlak dimaksimalkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia. (Ramadhani, 2019)

Memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan pekerja dapat bekerja dengan baik. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. (Yani, 2012)

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012), “Kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Moorhead dan Griffin (2013) menyebutkan pengukuran kinerja atau penilaian kinerja adalah proses dimana seseorang mengevaluasi perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, mendokumentasikan hasilnya dan mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan. Sinambela (2012) menyampaikan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarhi statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya. (Muljani, 2002).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Damayanti et al., (2013) dan Martinus & Budiyanto, (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja sama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana karyawan PT Sicepat Express Cabang Bekasi Selatan merasa pembagian beban kerja sudah sesuai, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan. Meskipun begitu dampak dari kasus yang melibatkan PHK karyawan PT SiCepat memberikan dampak bagi karyawan yang berakibat menurunnya motivasi kerja. Selain itu, kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan juga terletak pada pemberian kompensasi yang ditakutkan akan mengalami keterlambatan atau bahkan tidak dibayarkan. Hal ini membuktikan bahwa meskipun PHK tidak terjadi pada semua cabang, namun tetap memberikan dampak yang besar terhadap karyawan, salah satunya karyawan PT Sicepat Express Cabang Bekasi Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sementara jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian korelasional. Korelasional dari kata dasarnya korelasi. Menurut Arikunto, (2014:247-248), penelitian korelasional (Correlational Studies) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak.

Syahrum (2012:103) mendefinisikan operasional variabel sebagai sekat yang dibentuk untuk memberikan batasan kepada peneliti dalam melakukan dugaan pada variabel tertentu dengan mengukur dan melakukan analisa yang didasari dari adanya suatu fenomena. Sehingga operasional dapat dikatakan sebagai sumber dari penjelasan setiap variabel yang digunakan. Dengan mengetahui operasional variabel peneliti dapat mengetahui setiap indikator dan sub indikator yang digunakan dalam penelitian dan menghindari adanya penyelewengan dalam kuesioner yang akan digunakan sebagai sumber data penelitian.

Dalam memperoleh data dan informasi yang tepat dan akurat untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015:162) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi oleh responden. Kuesioner dapat berupa laporan tertutup atau terbuka, yang dapat dikirimkan kepada responden secara langsung atau melalui Google Forms. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 34 pertanyaan dan dibagikan kepada karyawan PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara membaca dan meneliti buku atau jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan subjek penelitian dan sebagai bahan yang akan diperhitungkan dalam analisis yang akan digunakan.

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi didefinisikan sebagai wilayah yang digeneralisasi menjadi objek ataupun subjek yang digunakan dalam penelitian dengan memperhatikan setiap karakteristik dari wilayah tersebut. Populasi penelitian dalam penyusunan proposal ini adalah karyawan yang bekerja di PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono, (2013:116) sampel diartikan sebagai sebagian jumlah dari populasi yang ada dalam penelitian dengan lebih mengkarakteristikannya menjadi lingkup yang lebih kecil. Sampel yang diambil untuk dijadikan responden penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan dengan sampel awal sebanyak 40 karyawan. Adapun sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sampel yaitu 40 orang. Lokasi penelitian Penelitian ini dilakukan di PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan. dan untuk Jadwal Penelitian Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, dimulai dari Bulan April s/d July (4 bulan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah menghitung nilai korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi product moment (r_{hitung}). Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 25 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam Corrected Item Total Correlation pada program SPSS versi 25. Pengambilan keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R-Count	R-Table	Validity
Kompensasi (X1)	X1.1	0.747	0.312	Valid

Variable	Item	R-Count	R-Table	Validity
Motivasi Kerja(X2)	X1.2	0.738	0.312	Valid
	X1.3	0.786		Valid
	X1.4	0.913		Valid
	X1.5	0.893		Valid
	X1.6	0.912		Valid
	X1.7	0.934		Valid
	X1.8	0.929		Valid
	X1.9	0.929		Valid
	X1.10	0.948		Valid
	X1.11	0.905		Valid
	X1.12	0.914		Valid
	X1.13	0.876		Valid
	X1.14	0.950		Valid
	X2.1	0.878		Valid
X2.2	0.845	Valid		
X2.3	0.882	Valid		
X2.4	0.959	Valid		
X2.5	0.950	Valid		
X2.6	0.959	Valid		
X2.7	0.950	Valid		
X2.8	0.830	Valid		
X2.9	0.845	Valid		
X2.10	0.860	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.951	0.312	Valid
	Y.2	0.954		Valid
	Y.3	0.954		Valid
	Y.4	0.932		Valid
	Y.5	0.932		Valid
	Y.6	0.994		Valid
	Y.7	0.994		Valid
	Y.8	0.994		Valid
	Y.9	0.994		Valid
	Y.10	0.972		Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan valid. Karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , dimana t_{tabel} dalam penelitian ini dengan n sebanyak 40 yaitu 0.312.

3.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel kompensasi, motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan, maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 25 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach $> 0,6$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel. Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabels	Items	N	Cronbach's Alpha	Reliability
Kompensasi (X1)	14	40	0.978	High
Motivasi Kerja (X2)	10	40	0.972	High
Kinerja Karyawan (Y)	10	40	0.992	High

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah diketahui bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, maka data dapat diolah untuk dapat menguji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

3.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan Asymptotic

Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi. Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-smirnov	Sig (2 tailed)	P-Value	Keterangan
Unstandarized residual	0.074	0.200	P > 0.05	Normal

Dari hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa p-value dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebesar 0,200 ternyata $> \alpha$ (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

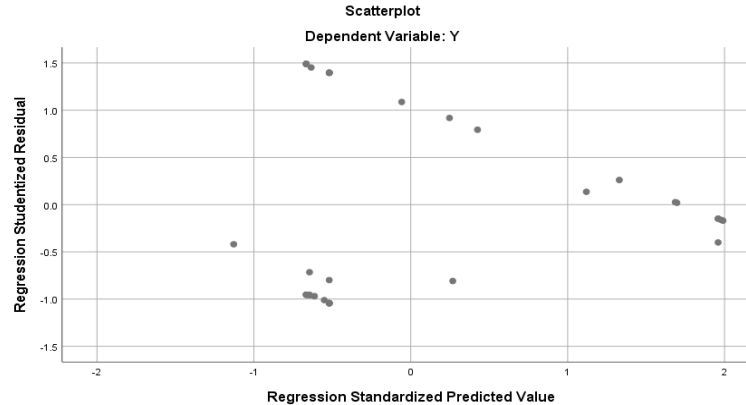
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	a	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.790	1.266	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.790	1.266	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 , dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengandung multikolinieritas. Jika nilai Tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10.00 maka dapat dibayangkan bahwa terjadi multikolinieritas. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0.743 dan nilai VIF sebesar 1.347 sehingga data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot bahwa titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah dan disekitar angka 0, tidak mengumpul dan tidak membentuk pola. Sehingga data dinyatakan bebas dari gejala heterokedastisitas.

3.3.4 Uji Normalitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel. Linearitas dapat diartikan sebagai hubungan yang linear antar variabel, yaitu apabila terjadi perubahan pada satu variabel maka variabel lain pun akan mengalami perubahan dengan besaran yang sejajar. Pengujian linearitas berfungsi atau bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian linear (lurus) atau tidak linear (tidak lurus). Hasil rangkuman uji linearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.390	Linier
Motivasi Kerja (X2)	0.955	Linier

Hasil uji linearitas pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig $> 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk membahas hasil analisa dari pengujian variabel kompensasi dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan Sicepat Ekspress Cabang Bekasi Selatan.

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 25 pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	18.641	7.616	
X1	-.027	.113	-.037
X2	.669	.195	.541

$$Y = 18,641 - 0.027 X1 + 0.669 X2 \tag{1}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai koefisien variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar -0.027 dan bernilai negatif Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang negatif dan berdampak pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar -0.027, dan apabila kompensasi (X1) mengalami penurunan sebesar -0.027, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0.027, dengan asumsi motivasi kerja (X2) bernilai tetap.
2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0.669 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan berdampak pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.669, dan apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 0.669, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.669, dengan asumsi kompensasi (X1) bernilai tetap.

3.4.2 Uji T

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Adapun hasil analisis uji t dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	18.641	7.616			2.448	.019
X1	-.027	.113	-.037		-.235	.815
X2	.669	.195	.541		3.433	.001

Jika dihitung berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 0.815. Kemudian karena nilai 0.815 > 0.05, maka X1 dapat disimpulkan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau hipotesis ditolak. Sementara variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0.001 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau hipotesis diterima.

Jika dilakukan perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung dari variabel Kompensasi (X1) bernilai -0.235 < t-tabel yaitu 1.685, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kemudian dapat dilihat bahwa nilai t-hitung dari variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai 3.433 > t-tabel yaitu 1.685. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.532	2	49.266	41.788	.000 ^b
Residual	43.622	371	.1179		

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	142.154	39			

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.026, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2.85. Sehingga variabel diduga berpengaruh secara positif signifikan antara Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga secara bersama sama berpengaruh secara positif signifikan antara Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)” terbukti kebenarannya.

3.4.4 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji Koefisien adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun uji koefisien yang didapatkan yaitu koefisien korelasi, dan adjusted r square. Hasil analisis uji koefisien dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.677	1.08580

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 83.3%, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model kompensasi, dan motivasi kerja menjelaskan korelasi dengan kinerja karyawan sebesar 83.3%. Sementara pada nilai adjusted R square didapatkan hasil sebesar 67.7% yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi kerja menjelaskan variasi pada kinerja karyawan sebesar 6.7.7% dan sisanya dijelaskan oleh faktor atau variable lain diluar model.

Berdasarkan dengan judul yang diteliti oleh peneliti dan hasil penelitian diatas, Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sicepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga dalam analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, karena variabel bebas yang digunakan lebih dari satu. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Hasil Pengujian Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar -0.235 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.68. Nilai probabilitas sebesar 0.815 lebih besar dari nilai signifikansi ($0.815 > 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sicepat Cabang Bekasi Selatan. Dari beberapa indikator - indikator yang telah di ujikan pada karyawan, menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi dinilai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi belum mampu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang kurang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan kurang baik dan tidak produktif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, (2018) dan Astuti & Suhendri, (2019).

2. Pengujian Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 3.433 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.68. Nilai probabilitas sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai signifikansi ($0.001 < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sicepat Cabang Bekasi Selatan. Apabila motivasi kerja seorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia, tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernanda & Sagoro, (2016) dan Haryadi et al., (2020).

3. Hasil Pengujian Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai f_{hitung} pada variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 7.026 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 2.85. Nilai probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi ($0.000 < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sicepat Cabang Bekasi Selatan. Sedangkan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan

dari hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,833 (sangat kuat) dan nilai adjusted R square didapatkan hasil sebesar 67.7% yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi kerja menjelaskan variasi pada kinerja karyawan dan sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. Pemahaman terhadap kompensasi dan motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya. Hasil tersebut sejalan dengan hasil yang ada dalam penelitian ini dimana secara bersama sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati, (2013), Damayanti et al., (2013), dan Martinus & Budiyanto, (2016).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan SiCepat Cabang Bekasi Selatan berdasarkan uji t dan regresi linier berganda. Sedangkan motivasi kerja pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan berdasarkan hasil perhitungan Uji F. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Cabang Bekasi Selatan adalah sangat kuat dan berkontribusi sebesar 67.7% yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh pada variasi pada kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terkait faktor atau variabel lain di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

REFERECES

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Reneka Cipta.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Mbep)*, 5(2), 1–10.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe Uns*, 2(1), 155–168.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Bpfe.
- Hani, H. T. (2014). *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. Bpfe- Yogyakarta.
- Haryadi, Rahmanita, F., Sutarmun, & Jatmiko, D. P. (2020). The Impact Of Design Components And Job Satisfaction On Employee Performance. *International Business Management*, 4(1), 4907–4916.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jawangga, Y. H. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. Cempaka Putih PT.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 2621–1572, 405–424.
- Katadata. (2019). *Di Tingkat Asean, Daya Saing Logistik Indonesia Peringkat Ke 5*. Katadata Databoks. <https://Databoks.Katadata.Co.Id>. Diakses 4 Februari 2022.
- Mangkunagara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua)*. Alfabeta Bandung.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Pahlevi, R. (2022). J&T, Perusahaan Logistik Dengan Volume Pengiriman Terbesar Di Indonesia. *Katadata Databoks*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id>. Diakses 4 Februari 2022.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya) (Vol. 25, Issue 1).
- Ramadhani, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs). *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 5–10.
- Serdamayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Refika Aditama.
- Siahaya, W. (2012). *Manajemen Pengadaan Procurement*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Cv.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Syahrum, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Utami, I. W. (2017). *Perilaku Konsumen: Analisis Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian*. Pustaka Bengawan.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. Pt.Rajagrafindo Persada.
- Wijiyanto Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Yanwardhana, E. (2022). Fakta-Fakta Terbaru Phk Massal Sicepat. *Cnbc Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com>. Diakses 4 Februari 2022.
- Yuliana, D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Ground Handling Pt. Jasa Angkasa Semesta (Pt. Jas) Di Bandara Halim Perdana Kusuma – Jakarta. *Warta Penelitian Perhubungan*, 29(1), 75.