



## HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE CABANG BANDENGAN JAKARTA UTARA

### *The Relationship Of Compensation And Motivation To Employee Performance At PT. KB Finansia Multi Finance Bandengan Jakarta Utara Branch*

Mario Rivaldo

[srahmat2000@gmail.com](mailto:srahmat2000@gmail.com)

Suzanna Josephine Tobing

[tobing\\_josephine@yahoo.com](mailto:tobing_josephine@yahoo.com)

Rutman Lumbantoruan

[rutman.toruan@uki.ac.id](mailto:rutman.toruan@uki.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen  
Indonesia Jakarta, Indonesia

### **Abstract**

*In this age of globalization, trustworthy human resources are essential. In order to accomplish their objectives, businesses constantly look for resources that can work efficiently and effectively. Human resources that are both competent and perform well can be a boon to a company's bottom line, while those that are neither can lead to financial disaster. An approach based on quantitative methods is employed. The foundation of this rests on statistical studies and data collected from a specific demographic. Asking people specific questions is the backbone of the quantitative approach, which aims to verify hypotheses through data collection. With 42 participants, 42 degrees of autonomy, and a t-table and a significance level of 0.005, the results for the two-way test are 2.018. Following from the previous summary, We can a meaningful association between compensation employee performance because the t-count (5.431) is larger than the t-table (2.018) and the sig value (0.000) is less than 0.05. Therefore, we reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . With a total sample size of 42, a degree of autonomy (db) of 42 for two-way weighing, and a significance level of 0.05, we get the following t-table: 2.018. According to the summary, the t-count (4.688) is higher the t-table (2.018), and the sig value (0.001) is less than 0.05. Therefore, can reject  $H_0$  and accept  $H_a$ , indicating a significant relationship between employee motivation and job performance. Compensation should be based on what employees deserve if the company wants to see improved performance from its employees. Giving out awards to deserving employees is another way for the company to boost performance; it makes them feel appreciated, which in turn motivates them to work harder.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Untuk sukses di dunia yang saling terhubung saat ini. Karyawan yang handal adalah keharusan. Setiap organisasi mempunyai harapan dasar bahwa sumber daya yang dimilikinya akan mampu beroperasi secara efisien dan efektif. Karyawan suatu organisasi adalah keuntungan yang sangat berharga. Karyawan suatu organisasi adalah asetnya yang paling berharga dan terdapat berbagai macam organisasi yang dapat dibentuk untuk memajukan berbagai tujuan kesejahteraan manusia. Itulah sebabnya strategi suatu organisasi tidak dapat berdiri sendiri. Selain itu, Karyawan sangatlah berharga bagi keberhasilan perusahaan (Caissar et al., 2022).

Karyawan yang berkompeten serta berkinerja tinggi merupakan landasan kesuksesan suatu perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak kompeten serta berkinerja tinggi merupakan landasan kesuksesan bagi perusahaan. Jika manajemen ingin bisnisnya berjalan lancar, maka perlu memperhatikan tiga hal; yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi (Irawati, 2018).

Sebagai cerminan atau ukuran nilai kerja karyawan, kompensasi sangatlah penting bagi karyawan secara pribadi. Sebaliknya, skala gaji berpengaruh terhadap antusiasme, produktivitas, dan kepuasan pekerja dalam pekerjaan.

Sistem insentif adalah bagian dari gaji yang menghubungkan dengan kinerja. Daripada mendasarkan gaji pada senioritas atau total jam kerja, karyawan akan menerima bonus tergantung pada kinerja aktual mereka. Seseorang dapat mengklasifikasikan kompensasi menjadi langsung atau tidak langsung, bergantung pada cara distribusinya. Penghasilan, gaji, bonus, dan bentuk kompensasi berbasis kinerja atau pembagian keuntungan lainnya adalah contoh kompensasi langsung. Kompensasi yang tidak diberikan secara langsung mendapatkan tunjangan dan jaminan keselamatan serta kesehatan (Wibowo, 2016).

Organisasi harus fokus pada aspek remunerasi dan motivasi jika ingin melihat peningkatan kinerja karyawan. Para pemimpin perusahaan dan karyawan yang gagal menginspirasi satu sama lain untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka pasti akan menghasilkan output di bawah standar dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Untuk mencapai keinginan perusahaan yaitu mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan disiplin.

Kita sering menganggap motivasi sebagai kekuatan yang memotivasi karyawan untuk bertindak dengan sikap tertentu, karena itulah yang membuat mereka melakukan sesuatu. Tindakan seseorang tidak dapat terlaksana tanpa adanya faktor pendorong. Jadi, dalam banyak kasus keinginan dan kebutuhan seseorang yang memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu.

Dorongan individu untuk mengambil tindakan yang mendorong mereka dalam bekerja, menurut *Malthis* dalam (Gardjito et al., 2014). Seringkali orang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan mereka. Penting untuk memahami motivasi karena

mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kinerja, respon terhadap kompensasi dan masalah lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sudut pandang dan model para ahli telah menyebabkan berkembangnya teori yang menjelaskan tentang apa yang mendorong manusia.

Tujuan organisasi dan pribadi dapat dicapai dengan jumlah motivasi yang tepat. Kebutuhan individu adalah mata rantai pertama dalam rantai jika terpenuhi akan memotivasi mereka untuk mengambil tindakan dan pada akhirnya membuat pilihan. Kebutuhan dan arah perilaku menjadi pertimbangan utama pada setiap tingkat pemberian motivasi. Seluruh anggota organisasi akan mampu memahami dan melaksanakan jika tujuannya didefinisikan dengan jelas.

Membayar gaji yang adil kepada karyawan dan memberi mereka peluang untuk berkembang secara profesional adalah dua fungsi paling penting dalam bisnis apa pun. Karyawan akan lebih termotivasi dan produktif jika mereka diberi kompensasi atas usaha mereka. Keinginan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan kerja keras seorang karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia suatu organisasi, sehingga menjadikannya sebagai investasi yang paling berharga. Menyadari adanya karyawan sangat berharga untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaannya, mereka akan lebih terdorong untuk mencapai misi perusahaan jika mereka diberi kompensasi dengan adil atas upaya mereka.

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti pengalaman, keseriusan, waktu dan keterampilan. Kinerja di sisi lain, didefinisikan sebagai jumlah atau kualitas output atau layanan yang diberikan oleh seorang individu (Luthans, 2011).

Uraian di atas memberikan gambaran jelas bagi penulis akan manfaatnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan diperlukan untuk kinerja yang tinggi, namun kompensasi moneter mendorong orang untuk bertindak dengan cara yang memaksimalkan hasil. Karyawan dengan kemampuan operasional tidak akan mampu mengimbangi kurangnya motivasi intrinsik yang akan mengakibatkan kinerja di bawah standar dan kecerobohan dalam bekerja. Kinerja yang lebih baik di tempat kerja dapat dicapai jika karyawan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik. Saya ingin menyelidiki Cabang Bandengan PT. KB *Finansia Multi Finance* cabang Bandengan di Jakarta Utara, karena saya yakin bahwa insentif adalah bentuk motivasi karyawan yang dapat memberikan manfaat yang berdampak terhadap terhadap organisasi.

Salah satu usaha yang menyediakan jasa pembiayaan kredit (untuk barang elektronik, motor dan mobil) adalah PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan di Jakarta Utara. Beralamat di Kompleks Puri Deltramas Blok A-6, Jalan Bandengan Selatan, Pejagalan, Kota Jakarta Utara merupakan perusahaan yang mempekerjakan 44 orang. Karyawan di PT. KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan sering mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap kegagalan perusahaan dalam memberikan

penghargaan atas kinerja dan kurangnya insentif untuk bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebijakan, namun kenyataannya manajemen tidak terlalu memperdulikan hal-hal yang menghalangi pekerja mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang menghambat diantaranya: nasabah bermasalah (motor digadaikan, nasabah menghindar, janji bayar meleset) dan kemampuan nasabah membayar hanya satu kali angsuran setiap bulannya, selain itu sulitnya mencari *customer* yang mau menggadaikan atau mengkredit dikarenakan bunganya yang lumayan besar dibandingkan dengan tempat lain. Hal tersebut mempengaruhi target pencapaian karyawan dalam mendapatkan insentif atau *reward*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KB *Finansia* Multi *Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara”.

Penulis mengidentifikasi permasalahan berikut berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia* Multi *Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KB *Finansia* Multi *Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara?

## 2. URAIAN TEORITIS

### 2.1 Kompensasi

Segala manfaat yang diberikan oleh karyawan merupakan imbalan atas kinerja mereka dianggap sebagai kompensasi (Handoko, 2015). Alasan lain mengapa program kompensasi penting bagi sebuah bisnis adalah karena program tersebut menunjukkan betapa seriusnya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Sebaliknya, kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang atau lainnya, yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan (Hasibuan, 2016). Untuk merekrut dan mempertahankan talenta terbaik, manajemen sumber daya manusia harus mencakup penetapan rencana kompensasi yang kompetitif. Yang juga mempengaruhi kinerja strategis adalah struktur gaji perusahaan.

Sebagai imbalan yang adil atas sumbangsih atau jasa karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka kompensasi dapat bersifat tetap dan tidak tetap dan dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung (Marwansyah, 2012).

Peran kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting, sebagaimana dikemukakan oleh (Hamali, 2018). Segala macam hal yang berhubungan dengan kompensasi, termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi dan skala gaji, muncul dalam kasus-kasus yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Berdasarkan definisi di atas, jelas bahwa organisasi berkewajiban untuk

memberikan gaji kepada karyawan yang sepadan dengan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan dan upaya yang mereka lakukan.

## 2.2 Motivasi

Untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan, manusia memerlukan sumber motivasi intrinsik. Namun terdapat 2 kategori motivasi: intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut (Maruli, 2020), istilah “motivasi kerja” mengacu pada “segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku guna mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaan”. Hal ini termasuk menciptakan gairah dan keinginan individu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilakunya. Hal ini sejalan dengan pandangan (Ferdinatus, 2020), yang berpendapat bahwa etos kerja yang kuat merupakan komponen penting dari setiap perusahaan yang sukses dan menanamkan etos kerja berdasarkan nilai-nilai dan asumsi yang cacat akan berujung pada kegagalan bagi semua orang yang terlibat. .

(Usman, 2013) Motivasi seseorang adalah dorongan internal untuk melakukan tindakan, sedangkan motif dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau dorongan. Salah satu definisi motivasi merupakan sebuah tindakan batin yang dilakukan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, sedangkan definisi lainnya adalah segala sesuatu yang memberikan alasan atas tindakan seseorang. Keinginan intrinsik seseorang untuk melakukan perilaku yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya merupakan salah satu definisi motivasi kerja.

(Pratiwi, 2019) kemudian menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah sekumpulan Tindakan yang terdapat didalam dan luar individu untuk mengawali perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dalam bentuk, arah, intensitas dan durasi.”

Definisi yang diberikan membuat kita percaya bahwa motivasi merupakan semangat batin yang dilakukan dari dalam untuk mengambil langkah, khususnya pembentukan keinginan untuk mencapai suatu tujuan dan selanjutnya membentuk kesadaran untuk memperoleh tujuan tersebut.

## 2.3 Kinerja Karyawan

Istilah “kinerja” merupakan gagasan “kinerja aktual” seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan atau prestasinya. Yang dimaksud dengan “kinerja” adalah hasil akhir dari usaha seorang karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sebaliknya menurut (Simamora, 2009), kinerja karyawan dapat diartikan sejauh mana usahanya menghasilkan pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Manfaat analisis dan dorongan kinerja karyawan, penetapan tujuan atau target yang realistis dan pertukaran informasi antara karyawan dan manajemen mengenai isu-isu

terkait, semuanya disebutkan oleh (Swietenia, 2009). Tinjauan kinerja adalah alat yang ampuh untuk meningkatkan semangat kerja. Tinjauan kinerja adalah kesempatan untuk menilai perkembangan pekerja dan menghasilkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka jika tidak memenuhi harapan.

Upaya mengatur dan mengarahkan manajemen kerja sedemikian rupa sehingga makna evaluasi kinerja (Handoko, 2015). Cara lain untuk melihatnya adalah sebagai metode yang digunakan perusahaan untuk menganalisis dan memperkirakan bagaimana kinerja karyawannya di masa depan. (Dessler, 2015) menyatakan bahwa tujuan dari tinjauan kinerja adalah untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan harapan pekerjaannya.

Kinerja seorang pegawai merupakan produk akhir dari usahanya, menurut teori-teori di atas, yaitu: hasil akhir ini merupakan produk dari proses multi-langkah yang tujuannya adalah membantu karyawan bekerja dengan lebih semangat.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Pilihan lokasi penulisan adalah PT. KB *Finansia Multi Finance* yang beralamat sebagai berikut: Komp. Puri Deltamas Blok A-6, Jl. Bandengan Sel., RT.2/RW.1, Pejagalan, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450.

#### **3.2 Populasi**

Seluruh karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance* merupakan populasi pada penelitian ini.

#### **3.3 Sampel**

Pentingnya parameter populasi yang mendasari penelitian, sampel berfungsi sebagai representasi yang memungkinkan analisis mendalam dan menyeluruh. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, penulis penelitian ini menentukan jumlah sampel.

Dalam teknik sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2019), seluruh populasi dijadikan sampel. Secara keseluruhan, ada empat puluh empat orang yang tergabung dalam PT. Contoh KB *Finansia Multi Finance*.

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Untuk mempelajari lebih lanjut mengenai permasalahan yang sedang diselidiki, peneliti harus terlebih dahulu mengumpulkan data yang relevan. Setelah itu diambil kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Inilah yang kami miliki:

1. Data utama. Di pembahasan ini kuesioner dijadikan sebagai sumber data utama.

Salah satu cara untuk membuat orang mengisi *survei* adalah dengan memberi mereka daftar pertanyaan untuk dijawab. Dimana 44 orang mengisi kuesioner penulis.

2. Informasi berasal dari pihak ketiga. Pemahaman teoritis tentang gaji, insentif dan kinerja di tempat kerja dapat diperoleh melalui tinjauan literatur yang memerlukan metode pengumpulan data dengan membaca literatur terkait.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Ada dua pendekatan utama untuk mengumpulkan informasi: kuesioner dan tinjauan literatur. Sebagai objek penelitian, karyawan PT KB *Finansia Multi Finance* merupakan sasaran penerima pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Sementara itu, tinjauan literatur mencakup pengumpulan informasi dari sumber-sumber relevan, seperti buku, jurnal, berita dan laporan tahunan, serta membandingkannya dengan penelitian dan temuan lapangan yang dilakukan penulis sendiri.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Untuk meneliti pertanyaan “apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Karyawan KB *Finansia Multi Finance* ditinjau dari motivasi dan produktivitasnya. Tingkat kepentingan dan kinerja KB *Finansia Multi Finance* Cabang Bandengan Jakarta Utara dianalisis dengan menggunakan *Importance-Performance Analysis*. Sedangkan data dari variabel x dan y akan digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai atribut produk, skala lima tingkat (*Likert*) akan digunakan dalam penelitian ini.

### **3.7 Pengujian Instrument**

#### **3.7.1 Uji Validity**

Menurut (Sugiyono, 2019), validitas adalah metrik yang menunjukkan seberapa akurat dan andal suatu instrumen. Ketepatan dan keakuratan suatu instrumen dalam menjalankan fungsi pengukurannya dapat ditentukan dengan melakukan uji validitas, yang mengukur memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan tujuan pengukuran.

#### **3.7.2 Uji Reliability**

Melakukan pengukuran pada kelompok dengan menemukan hasil yang relatif sama memungkinkan pengujian reliabilitas untuk menetapkan keandalan hasil pengukuran.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji statistik deskriptif**

Agar hasilnya jelas dan *valid*, variabel *independen* dan *dependen* penelitian dijelaskan secara menyeluruh. Penulis dapat menemukan rata-ratanya dalam tabel statistik deskriptif.

### 3.8.2 Analisis Korelasi

Untuk membandingkan hipotesis 1 dan 2, digunakan analisis korelasi. Metode Analisis Korelasi menggunakan korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui *skala ordinal* dengan variabel terikat (Y1) yang merupakan salah satu dari sekian banyak variabel bebas (X1).

### 3.8.3 Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *dependen* (Y), dilakukan uji t (Sugiyono, 2019). Untuk menguji apakah kedua variabel dalam hipotesis penelitian relevan digunakan uji t sebagai pisau bedah.

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan keterangan dalam surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994, lembaga keuangan yang bernama PT KB *Finansia Multi Finance* (Perusahaan) ini didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan saat ini telah memegang izin usaha yang diterbitkan oleh Menteri Keuangan. Perusahaan sering menggunakan nama "*Kreditplus*" dalam iklan produk dan layanannya. Konsumen diberi kesempatan untuk membiayai kendaraan dan alat berat ketika perusahaan pertama kali membuka usaha. Barang-barang elektronik, kendaraan bermotor (termasuk sepeda motor dan mobil) dan *Kredit* Pemilikan Rumah (KPR) termasuk di antara banyak produk dan layanan yang dibiayai perusahaan setelah krisis ekonomi Indonesia pada tahun 2018. Produk dan layanan pembiayaan terus ditingkatkan oleh Perseroan. Modal kerja yang dijamin dengan kendaraan bermotor (mobil), piutang untuk nasabah korporasi, fasilitas pendanaan dan modal usaha, serta pembiayaan multiguna untuk barang-barang elektronik dan *furniture* menjadi bidang konsentrasi utama.

Inovasi yang dilakukan perusahaan memungkinkan berbagai hal, antara lain: modal untuk kegiatan usaha, modal investasi barang modal, perbaikan, renovasi dan relokasi tempat usaha, serta kepemilikan kendaraan bermotor untuk transportasi, elektronik dan kebutuhan rumah tangga. Masyarakat mampu membiayai kebutuhan barang dan jasa yang berkaitan dengan usaha produktif serta kebutuhan konsumen melalui fasilitas dana perusahaan dan fasilitas pembiayaan modal usaha. Selain itu, perusahaan merancang produknya dengan mempertimbangkan pengguna korporat, khususnya dengan mempertimbangkan *invoice financing*, untuk membantu kelangsungan bisnis dan mempercepat pertumbuhan perusahaan. Selain membuka toko lebih dari 200 titik regional di seluruh Indonesia, perusahaan juga memperkuat ikatannya dengan berbagai lembaga keuangan di tanah air (termasuk BRI, BNI, BCA dan Permata) dan lembaga lainnya (seperti Kantor Pos, Indomaret dan Alfamart). Untuk memfasilitasi kebutuhan pembayaran pelanggan. Kini individu dapat mengajukan pinjaman dan konsumen tanpa harus keluar rumah. Berkat pengembangan

aplikasi pembiayaan yang dilakukan perusahaan dengan platform online bernama "*Kreditplus Mobile*" dan integrasi terintegrasi dengan saluran *e-commerce* di Indonesia.

Setelah diakuisisi secara resmi oleh KB *Kookmin Card* pada tanggal 3 Juli 2020. Perusahaan mengubah namanya menjadi PT KB *Finansia Multi Finance* untuk mencerminkan penggabungannya ke dalam grup keuangan terbesar di Korea Selatan, yaitu KB *Financial Group*.

Perseroan berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat Indonesia dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara, dengan memanfaatkan infrastruktur, produk dan layanan yang dimiliki serta mendapat dukungan penuh dari KB *Kookmin Card*.

## 4.2 Karakteristik Responden

Usia dan jenis kelamin subjek dipertimbangkan untuk penelitian ini. Karyawan PT. KB *Finansia Multi Finance*, berperan sebagai narasumber studi ini. Dalam penelitian ini, sumber-sumber secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

### 4.2.1 Penggolongan Berdasarkan Umur

Sepuluh orang (24% dari total) termasuk dalam kelompok usia 18-20 tahun, dua puluh orang (43% dari total) dalam kelompok usia 20-30 tahun dan empat belas orang (33% dari total) dalam kelompok usia 30-40 tahun.

### 4.2.2 Penggolongan Sesuai Gender

Dari total jumlah narasumber, 22 orang adalah perempuan (52% dari total) dan 20 orang adalah laki-laki (48% dari total).

## 4.3 Pengujian Instrument

### 4.3.1 Pengujian Validity

Dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* dengan tingkat signifikansi  $<0,05$ , validitas instrumen dipastikan dalam pengujian dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor total. Untuk memastikan penelitian ini *valid*, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 untuk membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan  $r$  tabel. Pernyataan instrumen berikut menampilkan hasil uji validitas yang diperoleh dari analisis yang telah dilakukan.

**Table IV- 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,838	0,245	<i>Valid</i>
X1.2	0,832	0,245	<i>Valid</i>
X1.3	0,667	0,245	<i>Valid</i>
X1.4	0,529	0,245	<i>Valid</i>

X1.5	0,901	0,245	<i>Valid</i>
X1.6	0,718	0,245	<i>Valid</i>
X1.7	0,785	0,245	<i>Valid</i>
X1.8	0,734	0,245	<i>Valid</i>
<b>Motivasi (X2)</b>			
X2.1	0,856	0,245	<i>Valid</i>
X2.2	0,858	0,245	<i>Valid</i>
X2.3	0,580	0,245	<i>Valid</i>
X2.4	0,735	0,245	<i>Valid</i>
X2.5	0,890	0,245	<i>Valid</i>
X2.6	0,783	0,245	<i>Valid</i>
X2.7	0,814	0,245	<i>Valid</i>
X2.8	0,786	0,245	<i>Valid</i>
X2.9	0,425	0,245	<i>Valid</i>
X2.10	0,438	0,245	<i>Valid</i>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,890	0,245	<i>Valid</i>
Y2	0,890	0,245	<i>Valid</i>
Y3	0,715	0,245	<i>Valid</i>
Y4	0,860	0,245	<i>Valid</i>
Y5	0,953	0,245	<i>Valid</i>
Y6	0,825	0,245	<i>Valid</i>
Y7	0,961	0,245	<i>Valid</i>
Y8	0,902	0,245	<i>Valid</i>

*Sumber: diolah oleh penulis*

Seluruh item pernyataan pada angket variabel X1 diketahui *valid* dan dapat dijadikan item angka penelitian berdasarkan tabel IV-2 di atas.

#### 4.3.2 Pengujian *Reliability*

Menguji konsistensi dan keandalan suatu alat ukur merupakan langkah penting dalam pencarian indikator variabel. Salah satu ukuran reliabilitas suatu variabel adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Keandalan dapat didefinisikan sejauh mana suatu variabel mempertahankan makna aslinya setelah pemberian berulang kali, yaitu: ketidakandalan didefinisikan sebagai nilai di bawah 0,60. Uji reliabilitas dilakukan untuk penelitian ini dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel IV-4 di bawah:

**Table IV-2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,861	0,60	<i>Reliabel</i>

2	Motivasi (X2)	0,937	0,60	<i>Reliabel</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: diolah oleh penulis

Tabel IV-4 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi. Nilai *alpha* variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,861, 0,937 dan 0,926. Berdasarkan tabel reliabilitas, seluruh nilai pada variabel penelitian ini mempunyai instrumen yang reliabilitasnya lebih besar dari 0,60. Survei untuk studi ilmiah dapat mencakup item pernyataan untuk semua variabel.

#### 4.4 Hasil Pengujian Statistik

Uji statistik seperti uji hipotesis t (*parsial*) dan analisis korelasi *Spearman* dilakukan penulis dengan menggunakan SPSS versi 25.00 setelah pengumpulan data.

##### 4.4.1 Uji Analisis Korelasi *Spearman*

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman*. Para ahli statistik menggunakan analisis korelasi *Spearman* untuk memastikan sifat dan arah hubungan yang diperoleh dari pemeringkatan dua variabel. Gambaran relevansi tes menurut analisis korelasi adalah sebagai berikut:

- Tidak ada korelasi jika p-value lebih besar dari 0,05.
- Suatu hubungan ada jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

Berikut nilai koefisien korelasinya:

- 0,00 -0,199 hubungan sangat rendah.
- 0,20 -0,399 hubungan rendah.
- 0,40 -0,599 hubungan sedang.
- 0,60 -0,799 hubungan kuat.
- 0,80 -1,000 hubungan sangat kuat.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Table IV-3**

##### Hasil Uji *Rank Spearman* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

			Kompensasi	Kinerja
<i>Spearman's rho</i>	Kompensasi	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	,611**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	N		44	44
	Kinerja	<i>Correlation Coefficient</i>	,611**	1,000

		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
		N	44	44

Berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan *output*, jumlah responden sebanyak 44 orang seperti terlihat pada tabel 4.3. Karena kedua variabel tersebut mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka diketahui bahwa kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan. Keputusan dibuat berdasarkan hal ini. anggota staff.

Table IV-4

#### Hasil Uji Rank Spearman Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

			Motivasi	Kinerja
<i>Spearman's rho</i>	Motivasi	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	,586**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,001
		N	42	42
	Kinerja	<i>Correlation Coefficient</i>	,586**	1,000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	
		N	42	42
**. <i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>				

Data yang diperoleh berdasarkan *output* dan jumlah responden sebanyak 44 orang sesuai tabel 4.4. Keputusan di atas didukung oleh adanya korelasi yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,586 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil pekerjaan yang lebih baik adalah akibat langsung dari peningkatan motivasi intrinsik.

#### 4.4.2 Hasil Uji t (Parsial)

##### a. Pengujian Hipotesis 1

Data yang diperoleh berdasarkan *output* dan jumlah responden sebanyak 44 orang, sesuai tabel 4.4. Keputusan di atas didukung oleh adanya korelasi yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,586 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil pekerjaan yang lebih baik adalah akibat langsung dari peningkatan motivasi intrinsik. Kita perlu menguji teori kita mengenai korelasi antara kinerja dan kompensasi di PT. Perencanaan Multi Keuangan. Rumus pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis, uji t dianggap sebagai standar terbaik. Hubungan yang signifikan antara kedua variabel ditunjukkan dengan menerima hipotesis nol (Ha) dan menolak hipotesis alternatif (Ho), apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan p-value kurang dari 0,05. Selanjutnya kita dapat melihat seberapa signifikan korelasi kedua variabel tersebut dengan menggunakan rumus uji t berikut:

$$T \text{ hitung} = (r_{s1} \sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r_{s1}^2)}$$

Keterangan:

rs1: Koefisien Korelasi *Rank Spearman* X1 dengan Y.

n: Jumlah Sampel.

Sehingga didapat t hitung, yaitu:

$$T \text{ hitung} = (r_{s1} \sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r_{s1}^2)} = (0,611 \sqrt{(42-2)}) / \sqrt{(1-0,611^2)} = (0,611 \cdot 4,480) / \sqrt{(1-0,373)} = 2,737 / 0,792 = 3,455.$$

Terdapat F-statistik sebesar 2,018, t-tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0,05, n = 42, dan db = n-2 = 40, dalam uji dua sisi. Ha dapat diterima dan Ho ditolak jika memenuhi syarat sebagai berikut: t hitung (3,455) > t tabel (2,018) dan 0,000 kurang dari 0,05. Data di atas mendukung kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara gaji dan produktivitas kerja.

b. Pengujian Hipotesis 2.

$$T \text{ hitung} = (r_{s1} \sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r_{s1}^2)}$$

Keterangan:

rs1: Koefisien Korelasi *Rank Spearman* X2 dengan Y.

n: Jumlah Sampel.

Sehingga didapat t hitung yaitu:

$$T \text{ hitung} = (r_{s1} \sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r_{s1}^2)} = (0,611 \sqrt{(42-2)}) / \sqrt{(1-0,586^2)} = (0,586 \cdot 4,480) / \sqrt{(1-0,343)} = 2,625 / 0,810 = 3,240$$

Terdapat F-statistik sebesar 2,018, t-tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0,05,  $n = 42$ , dan  $db = n-2 = 40$ , dalam uji dua sisi. Kita dapat menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  jika nilai signifikansi (0,001) kurang dari 0,05 dan  $t$  hitung (3,240) >  $t$  tabel (2,018), seperti yang ditunjukkan di atas yang menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik antara motivasi intrinsik dan hasil kerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan penjelasan peneliti secara menyeluruh, maka dapat kami simpulkan:

1. Dengan menggunakan 42 sampel ( $n$ ) dan 40 derajat kebebasan ( $db$ ) ( $n-2 = 40$ ),  $t$ -tabel menampilkan tingkat signifikansi 0,05 dalam uji dua sisi. Dengan menggunakan *metrik* ini, kita dapat melihat bahwa gaji berhubungan secara signifikan dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig (0,000) yang kurang dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung (3,455) yang lebih tinggi dari  $t$  tabel (2,018). Jadi,  $H_a$  benar dan  $H_o$  salah. Jadi, jika Anda membayar pekerja Anda sesuai dengan nilainya mereka akan bekerja lebih baik.
2. Tabel  $t$  menunjukkan bahwa data signifikan secara statistik dengan uji dua sisi ( $n = 2,018$ ), jumlah sampel 42 orang, dan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat insentif yang kuat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, karena  $t$  hitung (3,240) lebih tinggi dari  $t$  tabel (2,018) dan nilai sig (0,001) lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, kita menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini dapat ditunjukkan, misalnya dengan memberikan bonus kepada karyawan yang berhak; ini akan meningkatkan semangat dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

## DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Motivasi Kerja.
- Gardjito, A. H., Musadleq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1).
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Pratiwi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Swietenia, R. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 16(26).
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.