

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Terdapat dua kategori karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin (Laki-Laki/Perempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	34	61.8%
Perempuan	21	38.2%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang paling banyak ada pada jenis kelamin Laki – laki dengan presentase sebesar 61,8 atau 34 orang dan sisanya adalah perempuan dengan presentase 38,2 atau 21 orang. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah kebanyakan laki - laki.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir

Terdapat lima kategori karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA, diploma, S1, dan S3.

Tabel 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	10	18.2%
Diploma	13	23.6%
S1	30	54.5%
S2	2	3.6%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir dari 55 responden yaitu Pendidikan terakhir SMA adalah 18,2% atau 10 orang, pendidikan terakhir diploma adalah 23,6% atau 13 orang, pendidikan terakhir S1 adalah 54,5% atau 30 orang, Pendidikan terakhir S2 adalah 3,6% atau 2 orang.

4.1.1.3 Usia

Terdapat empat kategori karakteristik responden berdasarkan usia karyawan yaitu yang berusia 17-22 tahun, 23-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas 40 tahun.

Tabel 4.3 Persentase Usia Responden

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
17-22 Tahun	13	23.6%
23-30 Tahun	25	45.5%
31-40 Tahun	15	27.3%
>40 Tahun	2	3.6%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data pada Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa usia karyawan dari 55 responden yaitu yang berusia 17-22 tahun adalah 23,6% atau 13 orang, berusia 23-30 tahun adalah 45,5% atau 25 orang, berusia 31-40 tahun adalah 27,3% atau 15 orang, berusia diatas 40 tahun adalah 3,6% atau 2 orang.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Terdapat empat kategori karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu dibawah 1 tahun, satu sampai 2 tahun, 2 tahun sampai 4 tahun, dan diatas 4 tahun.

Tabel 4.4 Persentase Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	0	0%
1-2 Tahun	25	45.5%
2-4 Tahun	25	45.5%
>4 Tahun	5	9.1%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja dari 55 responden yaitu lama bekerja kurang dari 1 tahun adalah 0%, lama bekerja empat bulan sampai dua tahun adalah 45,5% atau 25 orang, lama bekerja dua sampai empat tahun adalah 45,5% atau 25 orang, lama bekerja diatas empat tahun adalah 9,1% atau 5 orang.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	55	1	5	3.35	.927
X1.2	55	1	5	3.40	.894
X1.3	55	2	5	3.53	1.016
X1.4	55	2	5	3.58	.937
X1.5	55	2	5	3.65	.865
X1.6	55	2	5	3.91	.948
X1.7	55	1	5	3.53	.997
X1.8	55	1	5	3.96	1.036
TOTAL				3.61	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel kompensasi dengan nilai mean yang paling tinggi diantara indikator lainnya yaitu terdapat pada indikator X1.8 dengan nilai 3,96. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel kompensasi yaitu pada indikator X1.1 dengan nilai 3,35.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	55	1	5	3.98	.972
X2.2	55	1	5	3.93	.959
X2.3	55	2	5	3.89	.916
X2.4	55	2	5	3.69	.791
X2.5	55	2	5	3.73	.912
X2.6	55	2	5	4.02	.850
X2.7	55	1	5	3.55	.978
X2.8	55	2	5	3.95	.826
X2.9	55	2	5	3.93	.900
TOTAL				3.85	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel motivasi kerja dengan nilai mean yang paling tinggi diantara indikator lainnya yaitu terdapat pada indikator X2.6 dengan nilai 4,02. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel motivasi kerja yaitu pada indikator X2.7 dengan nilai 3,55.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	55	2	5	3.80	.911
Y.2	55	2	5	3.80	.931
Y.3	55	2	5	3.73	.952
Y.4	55	2	5	3.60	.955
Y.5	55	2	5	3.82	.841
Y.6	55	2	5	3.80	.911
Y.7	55	2	5	3.87	.862
TOTAL				3.77	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel kinerja karyawan dengan nilai mean yang paling tinggi diantara indikator lainnya

yaitu terdapat pada indikator Y.7 dengan nilai 3,87. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel motivasi kerja yaitu pada indikator Y.4 dengan nilai 3,60.

4.1.3 Uji Validitas

Dalam pengujian uji validitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh sampel data yaitu sebanyak 55 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Instrumen dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan valid jika data memiliki $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($55 - 2$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dimana nilai r tabel yang digunakan dalam uji penelitian ini sebesar 0,265 dengan taraf signifikansi 5% (0.05) begitu juga dengan sebaliknya, jika $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. berikut adalah hasil dari pengolahan data uji validitas di masing-masing variabel.

4.1.3.1 Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi

Tabel 4.8 Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,795	0.265	Valid
X1.2	0,640	0.265	Valid
X1.3	0,711	0.265	Valid
X1.4	0,753	0.265	Valid
X1.5	0,740	0.265	Valid
X1.6	0,584	0.265	Valid
X1.7	0,791	0.265	Valid
X1.8	0,532	0.265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4, terdapat 8 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kompensasi yang memiliki r hitung $> r$ tabel (0.265). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan valid. Maka, variabel kompensasi dapat digunakan sebagai instrument penelitian

4.1.3.2 Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,584	0.265	Valid
X2.2	0,675	0.265	Valid
X2.3	0,616	0.265	Valid
X2.4	0.683	0.265	Valid
X2.5	0,587	0.265	Valid
X2.6	0,658	0.265	Valid
X2.7	0,504	0.265	Valid
X2.8	0,715	0.265	Valid
X2.9	0,651	0.265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5, terdapat 9 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel motivasi kerja yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0.265). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Maka, variabel motivasi kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.3 Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Y1	0,745	0.265	Valid
Y2	0,712	0.265	Valid
Y3	0,742	0.265	Valid
Y4	0,726	0.265	Valid
Y5	0,675	0.265	Valid
Y6	0,718	0.265	Valid
Y7	0,709	0.265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5, terdapat 7 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel kinerja karyawan yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0.265). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Maka, variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.4 Uji Realibilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.11 Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi adalah 0.843 yang dimana nilai tersebut $>$ 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kompensasi dinyatakan reliabel.

4.1.4.2 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.12 Uji Realibilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi adalah 0.806 yang dimana nilai tersebut $>$ 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen motivasi kerja dinyatakan reliabel.

4.1.4.3 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.13 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi adalah 0.844 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi adanya penyimpangan dan mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Tiga komponen utama pangujian asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat uji Kolmogrov guna menentukan ada atau tidaknya normalitas data, yang menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ diartikan data normal. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23363640
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.064
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada Asymp Sig menghasilkan sebesar $0.200 > 0.05$. maka dapat dinyatakan data bersifat normal pada uji Kolmogorov Smirnov Test.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan model regresi (independen). Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel independen. Berdasarkan nilai tolerance, apabila tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 : maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas, berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

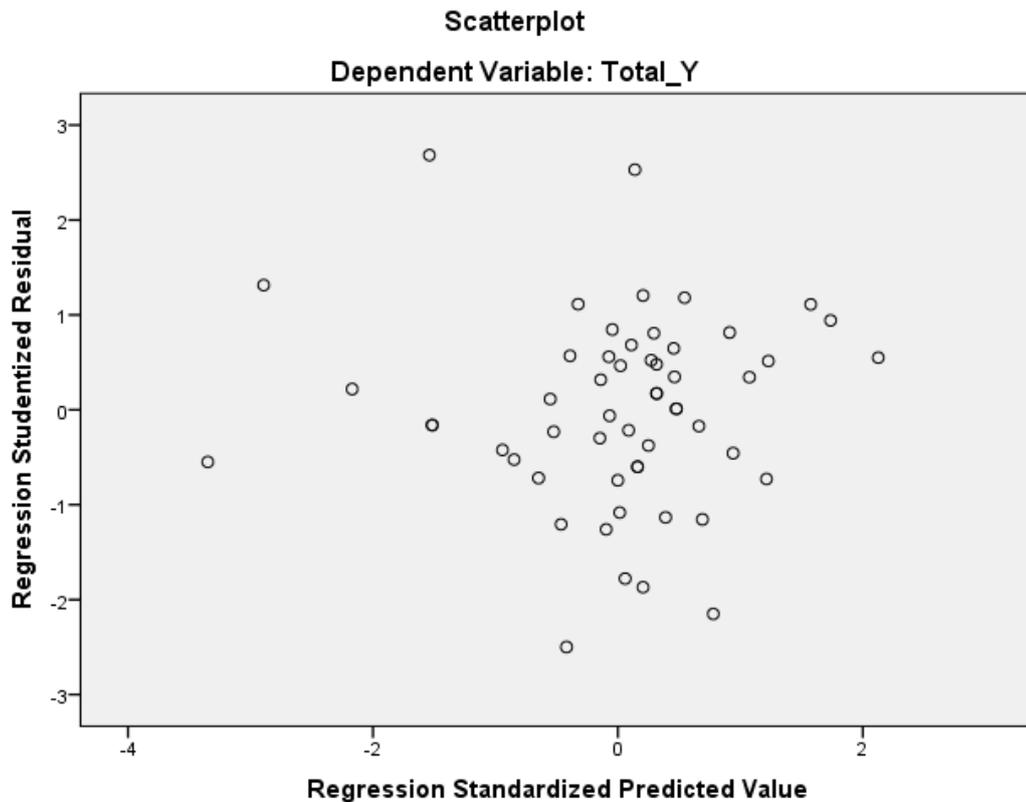
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.734	3.256		1.147	.257		
	Total_X1	.072	.099	.083	.722	.473	.733	1.364
	Total_X2	.595	.103	.661	5.771	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Total_Y

sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi Kerja (X2), memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00. yang berarti masing-masing variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.5 Yang merupakan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu pola yang jelas dan titik-titik tersebar diatas angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Maka, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh dari Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil olah data yang disajikan pada tabel dibawah ini diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.734	3.256		1.147	.257		
	Total_X1	.072	.099	.083	.722	.473	.733	1.364
	Total_X2	.595	.103	.661	5.771	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Total_Y
sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 3.734 + 0.072 X_1 + 0.595 X_2$$

1. Nilai konstanta (α) menjelaskan nilai sebesar 3.734 yang memiliki arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak mengalami perubahan pada variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.734.
2. Koefisien regresi dari Kompensasi (X1) sebesar 0.072 yang artinya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X1) meningkat maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.367.
3. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.595 yang artinya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang

mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X1) meningkat maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.595.

4.1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model variabel independen penelitian yang terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.481	3.295

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Data pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa persamaan nilai pada Adjusted R Square yaitu 0.481 atau 48.1%. Hal ini dapat diartikan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 48.1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebanyak 51.9% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

4.1.8.1 Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji statistik f pada analisis data penelitian ini menggunakan standar kepercayaan 0,05. Bila $f_{hitung} > f_{tabel} <$ nilai signifikan (Sig < 0,05), maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya, bila $f_{hitung} > f_{tabel} >$ nilai signifikan (Sig > 0,05), maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.18 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.736	2	282.368	26.004	.000 ^b
	Residual	564.646	52	10.859		
	Total	1129.382	54			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
 sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Peneliti menggunakan f tabel dengan tingkat = 0,05, f tabel di dapat dengan cara sebagai berikut:

$$f_{\text{tabel}} = F(k ; n-k)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel X

n = jumlah sampel

Maka diperoleh

$$f_{\text{tabel}} = F(2 ; 53)$$

Pada tabel distribusi nilai f_{tabel} bahwa angka 2 ; 53 pada signifikansi 0.05 adalah 3.17. Jadi, pada penelitian ini nilai f_{tabel} yaitu 3.17. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $26.004 > 3.17$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Tangerang Cabang Cikokol.

H3: Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.8.2 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.734	3.256		1.147	.257		
	Total_X1	.072	.099	.083	.722	.473	.733	1.364
	Total_X2	.595	.103	.661	5.771	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Total_Y
 sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Peneliti menggunakan t tabel dengan tingkat = 0,05, t hitung di dapat dengan cara sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.05/2 ; 55 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.025 ; 52)$$

Dengan demikian, nilai t tabel yang didapat adalah 2.006 pada signifikansi 0.025. berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini :

1. Variabel kompensasi pada table diatas diketahui menghasilkan nilai t hitung < t tabel yaitu $0.772 < 2.006$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.473 > 0.05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Tangerang Cabang Cikokol karena nilai signifikansi diatas 0.05, sehingga hal ini menandakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

H1: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja pada table diatas diketahui menghasilkan nilai t hitung > t tabel yaitu $5.771 > 2.006$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 <$

0.05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Tangerang Cabang Cikokol karena nilai signifikansi dibawah 0.05, sehingga hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Putra *et al.*, (2018) dan juga dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sularmi (2018). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

Jika karyawan memperoleh kompensasi dan motivasi kerja maka akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Biznet. Jadi, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan Biznet. Maksud utama setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi adalah untuk membangkitkan motivasi karyawan Biznet agar kinerja mereka meningkat dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

Hal ini bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan Bizet secara konsisten dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan proses ini dengan cara yang terstruktur dan sistematis, karena kompensasi memiliki peran yang sentral dalam hubungan kerja.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Siswadi *et al.*, (2022) dan juga yang sudah dilakukan oleh Latief *et al.*, (2018).

Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan sistem kompensasi yang tadinya kompensasi didapat melalui perorangan dirubah menjadi per tim sehingga pembagian insentif yang semakin sedikit membuat karyawan Biznet kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga beberapa karyawan Biznet merasakan tidak adil dalam pembagian kompensasi tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan mendapatkan insentif yang adil mereka akan bersemangat melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

Dikarenakan kurangnya pemberian imbalan lebih oleh perusahaan seperti insentif atas kemampuan/kerja keras yang sudah karyawan keluarkan dan kurangnya memberikan jaminan-jaminan yang akan membuat karyawan merasa nyaman, bersemangat dan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan lebih tinggi selama bekerja di PT Supra Primatama Nusantara.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang sudah dilakukan oleh Siti dan Ahmad (2019) dan yang sudah dilakukan juga oleh Rini dan Suhendri (2019) dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merespon dengan setuju dan sangat setuju pada item pernyataan karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan Biznet sudah mendapatkan motivasi kerja yang baik atau sesuai dari perusahaan, sehingga karyawan Biznet dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, di mana ketika motivasi mencapai tingkat yang baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika motivasi rendah, maka kinerja karyawan dapat menurun.