

## Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Satpam Di Griya Buah Batu

**Putri Sandha Fadilla**

Universitas Teknologi Digital [Putri10120354@digitechuniversity.ac.id](mailto:Putri10120354@digitechuniversity.ac.id)

**Makmur**

Universitas Teknologi Digital [makmur@digitechuniversity.ac.id](mailto:makmur@digitechuniversity.ac.id)

### Abstrak

*Tugas pokok anggota satuan pengamanan adalah menjadi perpanjangan tangan dari tugas kepolisian, berdasarkan Pasal 6 Perkapolri No.24/2007 yang menyatakan tugas satpam adalah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Selain itu, fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.*

*Anggota satpam di area Griya Buah Batu mengalami fenomena kurangnya motivasi kerja dan kurangnya kebijakan dalam hal kompensasi. Fenomena tersebut membuat kinerja anggota satpam diduga menurun dan berdampak pada penilaian manajemen Griya Buah Batu terhadap perusahaan outsourcing PT. Karya Cahaya Anue yang menjadi penyalur jasa tenaga pengamanan tersebut. Adanya pemberian hukuman sebagai bentuk teguran dari kesalahan anggota yang dilakukan tidak serta merta meningkatkan motivasi kerja, beberapa bentuk hukuman bahkan dinilai sebagai beban yang membuat kinerja semakin menurun. Selain itu kebijakan kompensasi yang diberikan juga dirasa belum mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan.*

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja satpam di Griya Buah Batu.

**Desain/Metode** Studi kasus pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer berupa kuisioner dengan jumlah sampel 30 responden, data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini berupa kajian dari peneliti terdahulu dan sumber lain yang relevan. Teknik yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan metode perhitungan menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS) 24.

**Temuan** Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hasil hipotesis  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : kinerja, kompensasi, motivasi

### I. Pendahuluan

Anggota satuan pengamanan di area Griya Buah Batu merupakan pegawai perusahaan alih daya atau outsourcing. Menurut Maurice Graver dalam (Rizky Khairani et al., 2016), outsourcing adalah sebuah tindakan pengalihan beberapa aktivitas perusahaan yang hak mengambil keputusannya berada di pihak lain (outside provider), dimana kebijakan tersebut berada dibawah kontrak kerja sama. Dengan

kata lain perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang mengatur sebagian atau seluruhnya kegiatan karyawannya untuk diserahkan kepada pihak lain berdasarkan adanya kontrak perjanjian kerjasama. Toko retail Griya Buah Batu mempekerjakan anggota satuan pengamanan yang berasal dari PT. Karya Cahaya Anue, perjanjian kerjasama antara keduanya sudah terjalin cukup lama.

Tugas pokok anggota satuan pengamanan adalah menjadi perpanjangan tangan dari tugas kepolisian, berdasarkan Pasal 6 Perkapolri No.24/2007 yang menyatakan tugas satpam adalah untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Selain itu, fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya. Didalam perusahaan retail, satpam juga bertugas memberikan pelayanan prima yang merupakan sebuah upaya terbaik yang diberikan kepada pengguna jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Putra & Fernos, 2019). Pelayanan prima bertujuan untuk mendapatkan kepuasan pelanggan agar mampu bersaing dan menghadapi dunia bisnis yang kompetitif.

Kinerja seorang karyawan adalah asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Dalam mencapai tujuannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawannya agar dapat membangun sistem kerja yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang optimal dapat menghasilkan tenaga yang professional, hal tersebut sangat diharapkan oleh perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi ini, sumber daya manusia adalah faktor penting yang memiliki dampak positif dalam dunia usaha. Persaingan yang ketat untuk mendapatkan target pasar yang dituju mengharuskan setiap perusahaan menunjukkan keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berkembang (Asri et al., 2019).

Menciptakan sumber daya manusia yang unggul tidak didapatkan dengan mudah, banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia diantaranya motivasi kerja dan kompensasi (Silalahi, 2022). Motivasi adalah salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku manusia, motivasi juga biasa disebut sebagai dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat untuk melakukan tindakan dengan cara yang dapat membawa produktifitas yang optimal (Andika et al., 2019). Motivasi kerja juga dapat menjadi tolak ukur dalam tingginya komitmen karyawan untuk melakukan pekerjaan, loyalitas karyawan didasari dengan tingginya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang termotivasi untuk bekerja cenderung dapat meningkatkan peluang mencapai tujuan perusahaan.

Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat menjadi patokan nilai pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi diberikan atas hasil dari kinerja karyawan kepada perusahaan, ketika karyawan telah melakukan segala kemampuannya untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan maka penting bagi perusahaan untuk menghargai hasil kerja karyawan tersebut dengan memberikan kompensasi yang layak (Silalahi, 2022).

Daftar pelanggaran dan hukuman bagi anggota satpam di PT. Karya Cahaya Anue yaitu sebagai berikut:

No	Bentuk Pelanggaran	Bentuk Hukuman
1	absen tanpa keterangan	denda sebesar 1 kali gaji per hari
2	mendapat teguran dari user	gaji ditunda, dilakukan evaluasi
3	melakukan pelanggaran SOP	surat peringatan 1 dan denda

Sumber: diolah peneliti 2024

Data diatas menunjukkan masalah motivasi kerja yang membuat karyawan merasa tertekan atas hukuman yang didapat tetapi ada karyawan yang merasa termotivasi dari hukuman tersebut.

Dari data kompensasi yang diperoleh di PT. Karya Cahaya Anue maka dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	absensi kehadiran full	mendapat cuti tambahan	tidak ada
2	mengisi kekosongan plottingan	mendapat bonus lembur	bonus kurang dari harga gaji per hari
3	memberikan pelayanan secara optimal	mendapat bonus	diberikan hanya 1 tahun sekali
4	mendapat penilaian sebagai anggota teladan	mendapat kenaikan jabatan	penilaian kurang objektif dan waktu kenaikan jabatan relatif lama
5	selalu datang tepat waktu	mendapat cuti tambahan	tidak ada

Sumber: PT. Karya Cahaya Anue 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat terjadi permasalahan pada pemberian kompensasi, yang mana terjadi penyimpangan kebijakan perihal kenaikan jabatan yang kurang efektif, kekurangan dalam pemberian bonus lembur dan waktunya yang relatif lama.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dampak motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan kepada anggota satpam terhadap kualitas kinerja anggota satuan pengamanan di area Griya Buah Batu. Adanya keluhan terkait motivasi dan kompensasi menjadikan salah satu faktor terbentuknya penelitian ini. Mengingat pentingnya kinerja karyawan terhadap penilaian user demi perpanjangan kontrak maka hal ini mengindikasi PT. Karya Cahaya Anue untuk mampu meningkatkan kinerja satpam sesuai keinginan user antara lain dengan cara memotivasi karyawan agar mampu bekerja lebih baik dan memberikan kompensasi yang layak. Bagian ini berisi latar belakang dan fenomena yang mendjadi alasan bagi penulis untuk mengangkat sebuah tema untuk dianalisis dan ditulis menjadi makalah. Jumlah tulisan dalam pendahuluan tidak terlalu banyak, maksimal 2 halaman. Oleh karena itu usahakan agar anda hanya menuliskan hal-hal yang dianggap urgen dan relevan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota satpam di Griya Buah Batu, 2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota satpam di Griya Buah Batu, 3) mengetahui seberapa signifikan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja anggota satpam di Griya Buah Batu.

## II. Kajian Teori

### 2.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi Menurut (Andjarwati, 2015) berdasarkan kajian Pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi menghasilkan teori utama:

#### 1. Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, orang akan termotivasi karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kepentingannya dari yang terendah hingga yang lebih tinggi. Menurut

(Sedarmayanti, 2020) kebutuhan tersebut tersusun seperti anak tangga. Kebutuhan-kebutuhan itu diantaranya:

- a) Fisiologis merupakan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan dan bebas dari sakit.
- b) Keselamatan dan keamanan yang merupakan kebutuhan untuk dijauhkan dari ancaman yang membahayakan fisik maupun non fisik.
- c) Sosial yang merupakan kebutuhan untuk berkomunikasi, bersahabat, berinteraksi dan cinta.
- d) Penghargaan yaitu kebutuhan untuk merasa diakui, harga diri dan menghargai orang lain.
- e) Aktualisasi diri merupakan kebutuhan diri untuk menggunakan keterampilan, potensi dan kemampuan sepenuhnya.

## 2. Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua faktor Hezberg

Menurut Frederick Hezberg yang dikutip oleh (Andriani & Widiawati, 2017) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang akan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a) Faktor Higienis atau Maintenance Faktor merupakan kebutuhan yang akan terus menerus dibutuhkan untuk dipenuhi karena setelah kebutuhan ini berhasil dipenuhi akan kembali ke titik nol sehingga kebutuhan ini dapat disebut faktor ketidakpuasan, diantaranya Kebijakan perusahaan, Pengawasan, Kondisi kerja, Hubungan dengan yang lain, Gaji, Status, Keamanan kerja, Kehidupan pribadi
- b) Faktor Motivasi merupakan kebutuhan yang meliputi rangkaian kondisi intrinsik dan berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung terlibat dengan pekerjaan seperti Prestasi, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kenaikan pangkat, Perkembangan.

Menurut (Hasibuan, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Dari beberapa faktor tersebut, untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu: a) Kebutuhan untuk berprestasi, merupakan keinginan seseorang untuk dapat mengatasi tantangan demi kemajuan dan pertumbuhan pribadi b) Kebutuhan afiliasi, merupakan keinginan individu untuk dapat melakukan hubungan sosial dengan orang lain c) Kebutuhan kompetensi, merupakan keinginan individu untuk mendapatkan pekerjaan yang memiliki nilai dan pengakuan. d) Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan keinginan untuk dapat mengendalikan situasi dan keadaan sekitar. Kebutuhan ini memberikan kecenderungan bagi seseorang untuk mengambil keputusan beresiko demi mengalahkan rintangan yang ada.

## 2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Hulu et al., 2021) kompensasi yaitu jenis pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Harahap & Khair, 2019) menyatakan bahwa status, tingkat pengakuan dan tingkat kebutuhan yang dimiliki karyawan beserta keluarganya dapat dilihat dari besar kecilnya kompensasi yang diterima. Semakin tinggi balas jasa yang diterima dan status yang dimiliki maka semakin tinggi juga tingkat pemenuhan kebutuhan atas diri dan keluarganya. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Sedangkan kompensasi menurut Notoatmojo dalam (Erika et al., 2021) merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau balas jasa untuk pekerjaan dan pengabdian mereka.

Menurut Rivai dalam (Arriyanto et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu: 1) Kompensasi Finansial yang berupa kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi langsung dapat berupa pembayaran pokok seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, insentif, komisi, bonus maupun bagian keuntungan. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau tunjangan merupakan proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan sekolah anak, dana

pension. Sedangkan kompensasi luar jam kerja dapat berupa upah lembur, cuti hari besar, cuti hamil, cuti sakit. Adapun kompensasi yang berbentuk fasilitas seperti rumah, biaya pindah dan inventaris kendaraan. 2) Kompensasi Non Finansial biasanya merupakan tunjangan karir yang aman seperti jabatan, peluang promosi kenaikan jabatan, pengakuan karya atau kinerja, dan jika dilihat dari lingkungan kerja maka dapat berupa pujian, persahabatan dan lingkungan kerja yang nyaman.

### 2.3 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli dapat di ungkapkan seperti berikut, Menurut Maltis dalam (Rafiq, 2019) kinerja pegawai merupakan sesuatu yang mempengaruhi seseorang dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi. (Setyo Widodo & Yandi, 2022) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu, kinerja adalah tindakan nyata yang dapat diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi yang diraih oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut (Wibowo, 2016) terdapat tujuh indikator yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Tujuan, merupakan keinginan seseorang dalam mencapai kondisi tertentu dimasa yang akan datang. Tujuan dapat menentukan arah kinerja seseorang. 2) Standar, merupakan acuan atau ukuran dalam mencapai tujuan. 3) Umpan balik, yaitu saran yang dibutuhkan dalam mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. 4) Alat atau sarana, yaitu sumber daya yang digunakan dalam mencapai tujuan. 5) Kompetensi, merupakan keahlian yang dimiliki individu untuk menjalankan tugasnya dengan baik. 6) Motif, merupakan alasan bagi seseorang dalam melakukan sesuatu. 7) Peluang, merupakan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan perhatian lebih banyak, mendapat prioritas lebih tinggi dan mengambil waktu yang tersedia.

## III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif untuk memastikan hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel bebas yang berupa motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yang berupa kinerja anggota satpam. Objek dari penelitian ini adalah anggota satpam griya buah batu yang berjumlah 30 orang dengan rata-rata pengalaman kerja sebagai satpam selama 2-3 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* sampel jenuh, dimana sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada di area Griya Buah Batu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner dengan menguji item-item yang memuat indikator perihal motivasi, kompensasi dan kinerja satpam. Item yang diuji masing masing terdapat 8 butir pernyataan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sumber data primer pada penelitian ini adalah jawaban dari anggota satpam di Griya Buah Batu sebanyak 30 responden, data sekunder pada penelitian ini adalah penelitian dari jurnal terdahulu dan buku-buku yang relevan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda.

## IV. Hasil Dan Pembahasan

### 4.1 Uji Statistik t

Uji statistik t biasa digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel, secara signifikan dan statistik (Sugiyono, 2016). Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	5,669		,207	,837
	Motivasi	,629	,149	,575	4,216	,000
	Kompensasi	,309	,132	,319	2,338	,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24 diatas, dapat dilihat hasil uji t untuk masing-masing variabel motivasi dan kompensasi. Untuk menentukan apakah terjadi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen perlu membandingkan besaran nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$  dapat dilakukan dengan  $df = (\alpha/2 ; n-k-1)$  dimana n merupakan jumlah sampel, dan k merupakan jumlah variabel X, perhitungan diatas menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Maka nilai  $\alpha/2 = 0,025$  dan nilai  $n-k-1 = 27$  sehingga perhitungan  $t_{tabel}$  didapat pada koordinat (0,025 ; 27) dengan nilai 2,052.

**Pembahasan Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Pada hasil uji t diatas untuk pengujian variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,216 > 2,025$ ), selain itu hasil perhitungan signifikansi untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan memenuhi syarat terjadinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki hubungan searah dengan variabel Y. Kesimpulan yang didapat dari hasil hipotesis 1 adalah  $H_01$  ditotal dan  $H_a1$  diterima, dimana motivasi bernilai positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota satpam di area Griya Buah Batu. Dari hasil hipotesis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diberikan.

**Pembahasan Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji t pada pengujian variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,338 > 2,025$ ), selain itu hasil perhitungan signifikansi untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 0,02 yang berarti nilai tersebut memenuhi syarat terjadinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengujian pada hipotesis 2 adalah  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima yang berarti variabel  $X_2$  memiliki hubungan searah dengan variabel Y atau dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satpam yang bekerja di area Griya Buah Batu. Kesimpulan dari pembahasan hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja yang dilakukan.

**4.2 Uji Statistik F**

Pengujian koefisien regresi parsial atau uji F dapat menunjukkan apakah seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji F adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Ghozali, 2016).

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,999	2	84,500	17,852	,
	Residual	127,801	27	4,733		
	Total	296,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Diolah peneliti 2024

**Pembahasan Hipotesis 3: Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja**

Berdasarkan tabel diatas, hasil  $F_{hitung}$  adalah 17,852. Untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Rumus yang digunakan untuk menentukan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan  $df = (k ; n-k)$  dimana k merupakan jumlah variabel X dan n merupakan jumlah sampel. Dengan demikian nilai  $k = 2$  dan  $(n-k) = 28$  sehingga didapatkan hasil koordinat pada  $F_{tabel} (2 ; 28)$  yaitu 3,34. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,852 > 3,34$  hal tersebut berarti variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja secara positif dan signifikan.

**4.3 Analisis Linear Berganda**

Menurut (Ghozali, 2016) analisis linear berganda ini dapat menentukan arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen merupakan motivasi dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Teknik ini dilakukan oleh peneliti karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi maka dapat dilihat dari data berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	5,669		,207	,837
	Motivasi	,629	,149	,575	4,216	,000
	Kompensasi	,309	,132	,319	2,338	,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah peneliti 2024

Untuk melihat persamaan linear berganda pada gambar diatas maka diperlukan rumus sebagai berikut:

$$Y = 1,174 + 0,629 X_1 + 0,309 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

**Pembahasan: Analisis Linear Berganda**

- 1) Nilai konstanta (a) merupakan besaran nilai perilaku dari variabel dependen yaitu kinerja. Dalam hal ini berarti apabila tidak ada variabel independen berupa motivasi dan kompensasi maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 1,174.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel independen motivasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,629. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja, ketika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- 3) Nilai koefisin regresi variabel independen kompensasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,309. Nilai tersebut menyatakan bahwa terjadi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diterima maka akan terjadi peningkatan kinerja secara positif.

**4.4 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas hal tersebut dipengaruhi oleh perhitungan R2 yang kecil. Sedangkan nilai R2 yang mendekati satu menjelaskan bahwa variabel independen memberikan informasi yang luas untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Pada gambar dibawah ini terlihat bahwa nilai koefisien determinasi terletak pada kolom R square tetapi untuk metode analisis linear berganda lebih baik perhitungan koefisien determinasinya menggunakan R square yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Perhitungan hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 <sup>a</sup>	,569	,538	2,17563

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai dari koefisien determinasi yang sudah dilakukan penyesuaian (*Adjusted R Square*) yaitu memiliki nilai 0,538 atau 54%. Semakin besar angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel dalam model regresi. Kesimpulan dari nilai tersebut yaitu 54% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompensasi, sedangkan selisih atau sisanya (100% - 54% = 46%) sebesar 46% yang mempengaruhi variabel kinerja dapat berupa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian dan bukan menjadi variabel penguji.

**V. Penutup**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja anggota satpam di area Griya Buah Batu dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai positif dan signifikan pada penelitian dengan studi kasus anggota satpam di area Griya Buah Batu.



2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai positif dan signifikan pada penelitian dengan studi kasus anggota satpam di area Griya Buah Batu.
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian dengan studi kasus anggota satpam di area Griya Buah Batu.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian ini diantaranya:

1. Untuk Perusahaan
  - a. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi nilai kinerja yang dihasilkan. Jika dilihat dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 yang menyatakan bahwa dominan karyawan menjawab netral pada pernyataan "Saya lebih mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi". Hal ini berarti terdapat sejumlah 10% karyawan masih lebih memilih untuk mengutamakan kepentingan pribadi daripada tugas dalam bekerja. Hasil tersebut dapat menjadi acuan bagi PT. Karya Cahaya Anue untuk dapat meningkatkan motivasi kerja anggota satpam agar bisa menjadikan pekerjaan sebagai prioritas.
  - b. Hasil penelitian selanjutnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Pada hasil penelitian analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.5, pernyataan nomor 4 di variabel kompensasi yang menyatakan "Ada bonus yang saya terima diluar gaji ketika memenuhi target kerja". Terlihat sebanyak 30% responden menjawab netral, hal tersebut mengindikasikan bahwa 30% karyawan merasa tidak menerima bonus meskipun sudah bekerja melebihi target. Hasil ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk PT. Karya Cahaya Anue dalam memberikan kompensasi yang lebih baik bagi anggota satpam terutama di area Griya Buah Batu.
2. Untuk Penulis Selanjutnya

Peneliti lain setelah ini diharapkan dapat melakukan uji penelitian menggunakan sampel yang lebih besar, sehingga mampu menghasilkan kajian general. Selain itu, bagi peneliti lain diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain yang memiliki peranan lain bagi pengaruh kinerja karyawan, sehingga dapat memberi manfaat lebih banyak bagi pengembangan ilmu pengetahuan terlebih dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## Daftar Pustaka

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 2088–3145.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *JURNAL ADMINISTRASI KANTOR*, 5(1), 83–98.
- Arriyanto, M. N., Sardana, L., Oktariansyah, & Verasari. (2023). Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4). <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA REKTORAT UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Ghozali, I. (2016). Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 35–54.
- Putra, A. M., & Fernos, J. (2019). *PELAKSANAAN PELAYANAN PRIMA TERHADAP KEPERCAYAAN NASABAH DI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT JORONG KAMPUNG TANGAH PARIAMAN*.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*, 3(1), 105–114. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Rizky Khairani, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA SATPAM UNIVERSITAS DIPONEGORO KAMPUS TEMBALANG. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*, 4(3), 2356–3346. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Sedarmayanti, Dr. M. P. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEREMPUAN. *Jurnal Wacana Kinerja*, 5(4), 21–30.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN*, 1(1), 2829–4580. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Silalahi, L. M. (2022). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN*, 3(3), 2686–5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240