

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil PT Aneka Busa Internasional

PT Aneka Busa Internasional adalah bagian perusahaan di bidang manufaktur yang memproduksi busa polyurethane. PT Busa Internasional memiliki jaringan operasional yang cukup luas dengan cabang di beberapa daerah, antara lain Tangerang, Temanggung, Jember, Kediri, Makassar, dan Kendari (Anekabusa.co.id, 2020). Salah satu cabang yang dijadikan lokasi penelitian merupakan PT Aneka Busa Internasional beralamatkan di Desa Sukatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Cabang ini menjadi salah satu pusat produksi yang aktif dan memiliki peran penting dalam rantai distribusi produk ke wilayah barat Indonesia.

PT Aneka Busa Internasional didirikan pada tahun 2006 dan berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT). PT Aneka Busa Internasional memiliki fokus utama pada produksi dan distribusi berbagai jenis busa. Perusahaan ini telah memiliki pekerja yang berpengalaman di bidangnya. Keunggulan utama perusahaan ini terletak pada komitmennya terhadap kualitas, serta inovasi produk yang berkelanjutan guna memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif (Anekabusa.co.id, 2020).

Sebagai usaha untuk menjalankan operasionalnya, PT Aneka Busa Internasional mengusung visi untuk menjadi produsen busa terkemuka di

Indonesia yang mengutamakan kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Misi perusahaan meliputi penyediaan produk berkualitas tinggi yang ramah lingkungan, penerapan teknologi modern dalam proses produksi, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Produk-produk unggulan yang dihasilkan antara lain busa lembaran (*foam sheet*), *memory foam*, *convoluted foam (egg crate)*, serta berbagai jenis busa khusus untuk kebutuhan otomotif dan industri konstruksi (Anekabusa.co.id, 2020).

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian merupakan individu-individu dipilih berdasarkan teknik total sampling, berupa seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional yang berjumlah 53 karyawan. Karakteristik pada setiap responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama waktu kerja dengan hasil:

- a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	25	47,2%
2	Laki-Laki	28	52,8%
Total		53	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.1, diketahui dari total 53 responden penelitian yang merupakan karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 28 (52,8%) karyawan laki-laki, dan sebanyak 25 (47,2%) karyawan perempuan. Hasil

ini mendapatkan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b) Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	17-25 Tahun	23	43,4%
2	26-35 Tahun	27	50,9%
3	36-45 Tahun	3	5,7%
Total		53	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2, dari total 53 responden yang merupakan karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 27 (50,9%) karyawan berusia pada rentang 26–35 tahun, sebanyak 23 (43,4%) karyawan berusia 17–25 tahun, dan sebanyak 3 (5,7%) karyawan berusia 36–45 tahun. Hasil ini berarti mayoritas responden pada penelitian ini merupakan karyawan dengan usia rentang berkisar 26-35 tahun.

c) Karakteristik responden berdasarkan lama waktu kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Kerja

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	1-2 Tahun	22	41,5%
2	3-4 Tahun	16	30,2%
3	> 4 Tahun	15	28,3%
Total		53	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.3, dari total 53 karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 22 (41,5%) karyawan memiliki lama waktu kerja 1–2 tahun,

sebanyak 16 (30,2%) karyawan bekerja selama 3–4 tahun, dan 15 (28,3%) karyawan telah bekerja > 4 tahun. Hasil ini berarti mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja antara 1 hingga 2 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menghitung skor rata-rata dari setiap item pertanyaan yang mencerminkan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Skor rata-rata diperoleh dari akumulasi jawaban responden berdasarkan skala Likert 1–5, yang mencerminkan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan. Peningkatan skor yang diperoleh mencerminkan semakin kuatnya tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

Adapun hasil dari deskripsi jawaban responden dari setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

No	Indikator	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Gaji yang saya dapatkan tepat waktu	21 (39,6%)	24 (45,3%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,13	Setuju
2	Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya	31 (58,5%)	10 (18,9%)	6 (11,3%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,19	Setuju
3	Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk	9 (17,0%)	37 (69,8%)	0 (0,0%)	3 (5,7%)	4 (7,5%)	3,83	Setuju

No	Indikator	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
	bekerja dengan lebih giat							
4	Kompensasi yang di terima telah sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalankan.	23 (43,3%)	22 (41,5%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,11	Setuju
5	Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam mencukupi keperluan hidup sehari-hari	27 (50,9%)	17 (32,1%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,19	Setuju
6	Pemberian insentif oleh perusahaan dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar menunjukkan kinerja yang optimal	21 (39,6%)	25 (47,2%)	1 (1,9%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
Rata-rata variabel kompensasi							4,09	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.4, diketahui bahwa persepsi karyawan PT Aneka Busa Internasional terhadap variabel kompensasi secara umum berada pada kategori setuju, dengan rata-rata keseluruhan yaitu 4,09. Hasil ini berarti bahwa karyawan menilai pemberian kompensasi perusahaan sudah baik. Apabila dilihat secara rinci, indikator “Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya” dan “Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam mencukupi keperluan hidup sehari-hari”, memiliki skor tertinggi, yaitu 4,19, yang berarti sebagian besar responden memilih setuju terkait pemberian tunjangan THR setiap tahun dan bahwa tunjangan yang

diberikan sesuai dan dapat mencukupi kebutuhan. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah terdapat pada indikator “Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih giat”, yaitu sebesar 3,83, meskipun masih berada dalam kategori setuju, pernyataan ini berarti bahwa responden setuju dengan insentif yang memberikan semangat lebih dalam bekerja.

b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan	28 (52,8%)	17 (32,1%)	3 (5,7%)	4 (7,5%)	1 (1,9%)	4,26	Sangat Setuju
2	Saya merasa tertantang untuk membereskan tugas sesuai waktunya.	20 (37,7%)	22 (41,5%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4 (7,5%)	3,98	Setuju
3	Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP	17 (32,1%)	29 (54,7%)	2 (3,8%)	4 (7,5%)	1 (1,9%)	4,08	Setuju
4	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja saya	21 (39,6%)	26 (49,1%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	4 (7,5%)	4,11	Setuju
5	Setiap tugas yang saya emban saya jalankan dengan penuh rasa tanggung jawab	19 (35,8%)	24 (45,3%)	3 (5,7%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4,00	Setuju
6	Dalam menghadapi kendala kerja, saya tetap berusaha gigih dan tidak mudah menyerah	22 (41,5%)	20 (37,7%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4 (7,5%)	4,02	Setuju
Rata-rata variabel motivasi kerja							4,07	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.5, diketahui bahwa secara umum persepsi responden terhadap motivasi kerja berada dalam kategori setuju, dengan skor keseluruhan yaitu 4,07. Hasil ini berarti motivasi kerja pada pekerja PT Aneka Busa Internasional sudah baik. Secara rinci, indikator “Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan”, memperoleh skor tertinggi yaitu 4,26, atau sangat setuju. Hasil ini berarti karyawan merasakan adanya dukungan dan arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah indikator “Saya merasa tertantang untuk membereskan tugas sesuai waktunya” yaitu 3,98, dan merupakan pernyataan setuju. Hasil memppperlihatkan karyawan memiliki rasa tantangan dalam menyelesaikan tugas dan mendorong rasa tanggung jawab yang baik.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Saya mampu bekerja dengan tim	20 (37,7%)	25 (47,2%)	1 (1,9%)	2 (3,8%)	5 (9,4%)	4,00	Setuju
2	Saya berupaya menyelesaikan setiap tugas kerja sesuai dengan harapan dan standar perusahaan	24 (45,3%)	19 (35,8%)	4 (7,5%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
3	Dalam bekerja, saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan.	23 (43,4%)	23 (43,4%)	2 (3,8%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,15	Setuju
4	Masukan dan kritik saya jadikan sebagai bahan evaluasi demi	21 (39,6%)	26 (49,1%)	1 (1,9%)	3 (5,7%)	2 (3,8%)	4,15	Setuju

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
	meningkatkan kualitas kerja saya							
5	Saya mengelola waktu secara efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal.	24 (45,3%)	19 (35,8%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,11	Setuju
6	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan atasan	20 (37,7%)	26 (49,1%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
Rata-rata variabel kinerja karyawan							4,11	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.6, diketahui bahwa secara keseluruhan persepsi responden terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori setuju, dengan skor keseluruhan yaitu 4,11. Hasil ini berarti pekerja PT Aneka Busa Internasional memiliki tingkat kinerja yang baik menurut persepsi karyawan. Secara rinci, indikator “Dalam bekerja, saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan” dan “Masukan dan kritik saya jadikan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan kualitas kerja saya”, mendapatkan nilai tertinggi, yaitu masing-masing yaitu 4,15, serta memperjelas bahwa responden telah setuju bahwa selama mereka bekerja selaras dengan arah organisasi dan terbuka terhadap evaluasi. Sementara itu, indikator dengan skor terendah berada pada indikator ke empat yaitu “Saya mampu bekerja dengan tim” yaitu sebesar 4,00, serta berada pada nilai setuju, hasil ini memperjelas bila kemampuan kerjasama tim sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan lebih lanjut.

4. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Berdasarkan pedoman dari Sugiyono (2019), validnya suatu item bila r hitung jauh lebih tinggi dibanding r tabel. Uji validitas ini digunakan nilai r tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 dengan sampel sebesar 53 yaitu 0,265. Adapun hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nomor Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
1	Kompensasi	X1.1	0,863	0,265	Valid
		X1.2	0,880		Valid
		X1.3	0,832		Valid
		X1.4	0,870		Valid
		X1.5	0,879		Valid
		X1.6	0,832		Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0,895		Valid
		X2.2	0,892		Valid
		X2.3	0,822		Valid
		X2.4	0,876		Valid
		X2.5	0,830		Valid
		X2.6	0,895		Valid
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,809		Valid
		Y.2	0,880		Valid
		Y.3	0,868		Valid
		Y.4	0,877		Valid
		Y.5	0,859		Valid
		Y.6	0,867		Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.7, menunjukkan uji validitas, didapatkan bahwa dari seluruh pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai instrumen karena besaran dari nilai

nilai r hitung $>$ r tabel (0,265). Hasil ini memperlihatkan seluruh pernyataan telah valid sebagai instrumen.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas telah dilakukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Sugiyono (2019), menjelaskan instrumen akan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibanding nilai 0,70. Adapun hasil dari uji reliabilitas instrumen yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompensasi	0,928	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,929	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,934	0,70	Reliabel

Tabel 4.8, memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yang melebihi 0,70. Variabel kompensasi memperoleh nilai 0,928, motivasi kerja 0,929, dan kinerja karyawan 0,934. Hasil ini berarti, item-item kuesioner untuk semua variabel adalah reliabel.

5. Uji Model

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan tsignifikansi (p-value) di atas 0,05 mengindikasikan bahwa data telah normal. Menurut Ghazali (2016), apabila nilai didapatkan tidak normal maka dapat dilakukan transformasi data untuk memperbaiki distribusinya agar memenuhi asumsi normalitas dalam

analisis regresi yang dilakukan tergantung pada karakteristik dan sebaran data.

Penelitian ini memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, variabel kompensasi dan motivasi kerja ditransformasikan menggunakan transformasi LG10(K-X) karena memiliki bentuk grafik histogram *substansial negative skewness* dan variabel kinerja karyawan ditransformasikan menggunakan transformasi SQRT(K-X) karena memiliki bentuk grafik histogram *moderate negative skewness*. Adapun hasil dari uji normalitas setelah di transformasi yaitu:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Statistik		Nilai
Normal Parameter	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,34366694
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,091
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.9 menunjukkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, di mana diperoleh nilai signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$), berarti data residual telah normal. Nilai ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas pada penelitian ini telah terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

b) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas berdasarkan metode Glejser berdasarkan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikansi $> 0,05$. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas disampaikan berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.
1	Kompensasi	0,488
2	Motivasi Kerja	0,088

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil seluruh variabel dalam model regresi mendapatkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu kompensasi $0,488 > 0,05$, dan motivasi kerja $0,088 > 0,05$. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisits.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan analisis berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, dengan ketentuan tidak terdapat multikolinearitas bila tolerance $> 0,10$ serta $VIF < 10$. Adapun hasil uji disampaikan berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,179	5,590
2	Motivasi Kerja	,179	5,590

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.11 memperlihatkan hasil uji multikolinearitas pada kedua variabel independengan dengan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, kompensasi dengan nilai Tolerance $0,179 > 0,10$ dan VIF $5,590 < 10$, dan motivasi kerja dengan nilai Tolerance $0,179 > 0,10$ dan VIF $5,590 < 10$. Oleh karena itu, berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel yang digunakan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menilai bagaimana variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), baik secara bersamaan maupun individual, terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Hasil uji analisis ini disampaikan berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,448	0,106		4,211	0,000
2	Kompensasi	1,790	0,349	0,621	5,122	0,000
3	Motivasi Kerja	1,008	0,368	0,332	2,740	0,008

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, maka dapat diberikan persamaan dari berikut:

$$Y = 0,448 + 1,790 X1 + 1,008 X2 + 0,05 + e$$

Rumus persamaan di atas dijabarkan yaitu:

- a) Koefisien regresi sebesar 1,790 untuk variabel kompensasi (X1) berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kali koompensasi yang diberikan meningkat satu satuan, kinerja karyawan akan semakin bertambah sebesar 1,790 satuan. Hasil ini berarti setiap penerimaan kompensasi. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
- b) Koefisien regresi sebesar 1,008 pada variabel motivasi kerja (X2) mendapatkan bahwa motivasi kerja pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Setiap motivasi kerja naik satu unit berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,008 satuan. Hasil ini berarti karyawan dengan motivasi kerja terbukti memberikan kinerja yang optimal.

2. Uji T

Pengujian t dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu $\alpha = 0,05$. Variabel dinyatakan berpengaruh bila nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hasil uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

No	Variabel (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,448	0,106		4,211	0,000
2	Kompensasi	1,790	0,349	0,621	5,122	0,000
3	Motivasi Kerja	1,008	0,368	0,332	2,740	0,008

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.13, dijelaskan hasil berikut:

a) Variabel kompensasi mendapat nilai t-hitung sebesar 5,122 dan nilai signifikansi 0,000, di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Temuan ini mengindikasikan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

b) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung 2,740 dan signifikansi sebesar 0,008, di bawah batas signifikansi 0,05 ($0,008 < 0,05$). Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

3. Uji F

Pengujian F dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, pengaruh simultan dibuktikan bila nilai Signifikan $< 0,05$. Hasil pengujian F disajikan berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,100	2	21,050	165,431	0,000
2	Residual	6,362	50	0,127		
3	Total	48,463	52			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji F, di mana didapatkan nilai F hitung 165,431 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

4. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besaran variabel bebas dalam memberikan pengaruh variabel bebas pada nilai regresi. Adapun hasil dari uji determinasi (R^2) disampaikan berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R^2)

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932	0,869	0,863	0,35671

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.15 menunjukkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,863. Artinya, 86,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Adapun sebesar 13,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung 5,122 dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Pada nilai koefisien regresi didapatkan sebesar 1,790 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan optimalisasi kompensasi yang diberikan perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan seluruhnya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai berperan penting dalam mendorong motivasi

serta mendorong peningkatan produktivitas dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diemban.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang diajukan oleh Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Handoko (2017), juga menekankan bahwa kompensasi yang memadai berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja dan mendorong produktivitas. Selain itu Priyono (2023), Menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat berfungsi sebagai strategi efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi tidak hanya berperan sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Sanusi et al. (2025), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Instansi Pemerintah Daerah di Samarinda, di mana kompensasi yang adil dan transparan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Sugiono & Persada (2023), yang menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan semangat dan produktivitas kerja pegawai, sehingga memberikan dampak terhadap hasil kerja yang dicapai. Selanjutnya, studi oleh Ramadhan & Ridwan (2023), pada sektor jasa digital marketing menunjukkan bahwa

pemberian insentif berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen terhadap tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa kompensasi memegang peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan standar industri, adil, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun psikologis. Penyesuaian kompensasi secara berkala dan evaluasi berdasarkan kinerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai t-hitung 2,740 dengan signifikansi 0,008 ($0,008 < 0,05$). Pada nilai koefisien regresi didapatkan sebesar 1,008, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan peningkatan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dicapai. Selanjutnya, motivasi kerja berperan dalam menjaga kedisiplinan, serta menunjukkan penyelesaian tugas yang bertanggung jawab. Secara teoritis, hasil ini diperkuat oleh pendapat dari Armstrong (2018), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya, Afandi (2018) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas secara lebih efektif. Mangkunegara (2017), menambahkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor internal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi seseorang dalam bekerja. Ketiga teori tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Temuan dalam ini sejalan dari hasil dari studi sebelumnya. Penelitian Putri & Nawatmi (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria TBK Semarang, dengan peningkatan kinerja ditunjukkan oleh kedisiplinan dan pencapaian target. Penelitian serupa dilakukan oleh Anwar & Abrar (2023), yang menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian, memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Studi dari Irawan et al. (2023), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditingkatkan melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier berdampak positif terhadap kinerja di sektor pendidikan. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan strategi penting dalam mendongkrak performa karyawan secara menyeluruh.

Merujuk pada uraian di atas, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi elemen penting berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat

memotivasi karyawan, baik secara pengakuan, tanggung jawab, dan makna kerja seperti penghargaan, bonus, dan kesempatan pengembangan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini mendapatkan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung 165,431 dengan signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai 0,863. Artinya, 86,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Adapun sebesar 13,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpaduan antara kompensasi yang layak dan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Kedua aspek tersebut saling bersinergi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh berbagai pandangan para ahli. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan alat untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja kerja yang efektif, karena keduanya menyentuh aspek kebutuhan dasar karyawan, baik secara materiil maupun psikologis. Sementara itu, Susanto (2022), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan

perilaku karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi pemicu utama peningkatan motivasi dan kinerja.

Temuan ini juga sesuai dengan sejumlah studi sebelumnya. Penelitian oleh Junesco & Alam (2024), menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor makanan dan minuman. Penelitian oleh Friska et al. (2025), juga menyimpulkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dan dorongan motivasional dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat absensi. Sementara itu, studi dari Marlinah et al. (2025), juga mengungkapkan bahwa sinergi antara kompensasi dan motivasi mampu memperkuat komitmen karyawan dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan performa pekerja.

Berdasarkan hasil dan dukungan teori, dijelaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja secara seimbang. Sistem kompensasi yang adil harus dibarengi dengan strategi peningkatan motivasi kerja. Kombinasi keduanya akan menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki semangat tinggi dalam berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi