



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta Dan Tangerang

Devianus¹, Maghfiroh Yanuarti^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Email : ¹dave15072000@gmail.com, ^{2*}dosen01089@unpam.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta dan Tangerang secara parsial dan simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 50 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel motivasi (X1) dengan thitung sebesar 3,973 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($3,973 > 2.009$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel Kompensasi (X2) dengan thitung sebesar 6,722 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($6,722 > 2.009$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 55.141 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 47$ sebesar 2.80. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau $55.141 > 2.80$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and compensation on employee performance at PT. Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta and Tangerang partially and simultaneously. This research method uses quantitative description method, data collection technique using questionnaires. The population is 50 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all employees totaling 50 employees. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test, the results of the t-test calculation of the motivation variable (X1) with a t count of 3.973 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($3.973 > 2.009$) and the significance is less than 5% then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Work Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the t-test calculation of the Compensation variable (X2) with a t count of 6.722 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ($6.722 > 2.009$) and the significance is less than 5% (0.000) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Compensation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the F count value is 55.141 while F table (0.05) for $n = 47$ is 2.80. So F count > from F table (0.05) or $55.141 > 2.80$, with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that Work Motivation (X1) and Compensation (X2) together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT. Bangor Berkembang Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang F&B (food and beverage) yang menjual burger sebagai menu utamanya. PT. Bangor Berkembang Bersama memiliki ratusan outlet yang tersebar di seluruh Indonesia berdasarkan informasi website yang dimilikinya. Tentunya PT. Bangor Berkembang Bersama memiliki karyawan untuk keberlangsungan operasional tiap outletnya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bangor Berkembang Bersama adalah Motivasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Adha, dkk (2019:52) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya



upaya untuk mencapai kepuasan". Pada PT. Bangor Berkembang Bersama, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi. Dari hasil observasi di PT. Bangor Berkembang Bersama diperoleh informasi mengenai kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja. Seseorang yang tidak nyaman dalam menunjukkan perasaannya saat kerja karena mempunyai motivasi rendah berakibat kinerjanya juga rendah.

Setelah motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu Kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Agar penelitian ini berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka ditetapkan tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta dan Tangerang. 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta dan Tangerang. 3. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bangor Berkembang Bersama Area Jakarta dan Tangerang.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi X1 dan X2 – Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,386	5,969		2,410	,020
	Motivasi Kerja (X1)	,490	,123	,359	3,973	,000
	Kompensasi (X2)	,741	,110	,607	6,722	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2023

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X1) dengan t hitung sebesar 3,973 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (3,973 > 2.009) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kompensasi (X2) dengan t hitung sebesar 6,722 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (6,722 > 2.009) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1793.822	2	896.911	55.141	.000 ^b
	Residual	764.498	47	16.266		
	Total	2558.320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 55.141 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 47 sebesar 2.80. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 55.141 > 2.80, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan H03 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Analisis regresi linier sederhana yaitu : $Y = 1,409 + 0,879 X_1$, Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,643, masuk pada interval 0,500 - 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.414, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41.4% variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 58.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dengan thitung sebesar 3,973 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (3,973 > 2.009) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha1 diterima dan H01 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Analisis regresi linier sederhana yaitu : $Y = 0,384 + 0,947 X_2$, Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,775, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.601, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.1% variabel Kompensasi (X_2) dan variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 39.9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) dengan thitung sebesar 6,722 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($6,722 > 2.009$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis regresi linier berganda yaitu : $Y = 14,386 + 0,490 X_1 + 0,741 X_2$, Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebesar 0,837, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.701, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70.1% variabel

Motivasi Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 29.9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 55.141 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 47$ sebesar 2.80. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $55.141 > 2.80$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENCES

- Afandi. P. (2018). Manajemen Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 4(6): 605 – 609.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2014. Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asniwati, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 2 (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Dessler, Gary. 2018. Human Resource Management, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Dwi Mufidah Putra, Rifki Hanif, JPRO, Vol 2 No 2 (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kinerja Pada Bengkel Sas Team Drenges Pakisaji Kab.Malang.
- Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, M. Rizki, Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, Vol 8 No 2 (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi.
- Handoko, T. Hani. Manajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016. Hasibuan, Malayu S.P.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- Herudini Subariyanti, Andri Rizko Yulianto, Jurnal Ekonomi, Vol 23 No 2 (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Mandiri Sejahtera.
- Kevin Roberto Parinussa, Hendri Dunan, Sibatik Journal, Vol 1 No 4 (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. Dasar- dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.



**Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,
Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)**

Volume 4, No. 04, Juni Tahun 2026

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 234-238

- Ma'ruf, Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020, ISSN : 2715-4920.
- Martha Afina, Anita Novialumi, Al-Misbah Vo 3 No 2 (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Cabang Banda Aceh
- Niantoro Sutrisno, Evan Jaelani, Rina Wijaya, JAB, Vol 6 No 02 (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia).
- Peringatan Harefa, Eliagus Telaumbanua, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 2 (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 8 No 1 (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.