

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Satu Atap *Communication Medan*

Esha Junita Br Lumbanraja¹, Jumjuma²

¹ Politeknik Negeri Medan, Indonesia; eshajunitalumbanraja@gmail.com

² Politeknik Negeri Medan, Indonesia; jumjuma@polmed.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Salary;
Incentive;
Work Motivation

Article history:

Received 2024-08-29

Revised 2024-09-30

Accepted 2024-10-28

ABSTRACT

Compensation is the most important thing that must be considered by the company with compensation, it will increase employee motivation. It can be seen that compensation is something that is received by employees in return for their services to the company in the form of salaries, allowances, incentives, and facilities. Work motivation is a condition that encourages or causes someone to do something or an activity that takes place consciously and aims to improve work performance. With good motivation, every employee who does the job will be excited and happy to do the job, so that the higher the enthusiasm and drive to work. This study aims to determine how compensation partially and simultaneously affects employee work motivation at CV Satu Atap Communication Medan. The population and sample in this study were 30 employees with saturated sample technique. Data collection techniques through observation and questionnaire distribution. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression analysis method. Partial test results for the salary variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table} (2.290 > 1.708)$ with a significance value smaller than the 0.05 level ($0.031 < 0.05$), this means that salary (X1) has a positive and significant effect on work motivation (Y). For the allowance variable (X2), it is obtained $t_{count} > t_{table} (2.419 > 1.708)$ with a significance value smaller than the 0.05 level ($0.031 < 0.05$), this means that salary (X1) has a positive and significant effect on work motivation (Y). With a fairly high level of determination, indicated by an adjusted R-square of 0.626. This value shows that salary, allowances, incentives and facilities contribute 62.2% to the work motivation of CV Satu Atap Communication Medan employees. While the remaining 37.4% is influenced by other variables not examined by this study.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Esha Junita Br Lumbanraja

Politeknik Negeri Medan, Indonesia; eshajunitalumbanraja@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Menurut Sinambela (2021:218), kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Mulyadi (2016:84), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sutrisno (2017:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan yang berupa benefit, insentif, bonus atau penghargaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan memang dapat dilakukan melalui pemberian atau peningkatan kompensasi. Karena jika kompensasi yang diberikan sebanding ataupun dapat lebih dari usaha yang dikeluarkan maka kinerja para karyawan akan coba terus mempertahankan kinerjanya agar mendapat kompensasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2017:191), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu; Tingkat Biaya Hidup; Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.; Tingkat kemampuan perusahaan; Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab; Pemerintah perundang-undangan yang berlaku; Peranan serikat buruh.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif.
- a). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b). Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan perusahaan terhadap para pekerja yang telah memberikan kinerja dan usaha yang maksimal, kompensasi tidak langsung diberikan guna meningkatkan kesejahteraan para tenaga kerja.

Kompensasi tidak hanya perihal upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga akan mempunyai tujuan dan memberi manfaat bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatanya.

- c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

- e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

h. Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

Manfaat kompensasi menurut Kasmir (2016:238-240) yaitu: Loyalitas karyawan meningkat; Komitmen terhadap perusahaan meningkat; Motivasi kerja meningkat; Semangat kerja meningkat; Kinerja karyawan meningkat; Konflik kerja dapat dikurangi

Menurut Simamora (2016) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah dan gaji. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- c. Insentif berupa tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- d. Fasilitas bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal dan lain sebagainya.

Menurut Mulyadi (2016:84), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut Sinambela (2021:218), kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Menurut Sinambela (2021:237), gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. kompensasi tersebut biasanya bulanan diberikan kepada pegawai.

Hasibuan (2016:118), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dimana yang dimaksud, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Kasmir (2016:241), pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai golongan atau kepangkatan yang diimbanginya. Rostikawati (2024:57), gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi sebagai imbalan atas jasa seorang karyawan atau pegawai atau pekerja disuatu organisasi.

Rostikawati (2024:57), sistem kompensasi yang ada, biasanya terdapat beberapa unsur utama yang membentuk gaji dan upah yang disebut sebagai biaya tenaga kerja. Unsur-unsur gaji dan upah yaitu: Gaji pokok; Premi; Uang lembur; Bonus; Perlengkapan dan sarana lain.

Tunjangan secara umum adalah sejumlah uang yang dialokasikan atau yang diberikan secara rutin kepada pegawai dengan tujuan tertentu. Tunjangan juga dapat diartikan sebagai unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam bentuk rupiah secara langsung kepada pegawai, tunjangan yang diberikan bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja bagi para pegawai.

Menurut Henry (2016:231), tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, jasa kesehatan. Hasibuan (2016:118), tunjangan adalah hadia menyimpang yang diberikan kepada pekerja atau pertemuan perwakilan sebagai komponen pendaftaran mereka dalam organisasi. Gaol (2014:310), Tunjangan adalah

pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Zunaidah, Susetyo & Hadjri (2020:74), tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan.

Menurut Simamora (2016), fasilitas bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal dan lain sebagainya. Menurut Tjiptono (2019:23), fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Indriani (2021) memiliki persamaan dan perbedaan pada penelitian ini yaitu persamaannya menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu motivasi kerja. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian Hima Elsa Indriani dilakukan di PT Mahkota Summit di Pekanbaru dan penelitian terdahulu ini ada di daftar pustaka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rismawati (2018) memiliki persamaan dan perbedaan pada penelitian ini yaitu persamaannya menggunakan variabel yang sama dimana kompensasi variabel X dan motivasi kerja variabel Y. Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu penelitian Rismawati dilakukan di PT. PLN Rayo Lakawan Di Kabupaten Enrekang dan penelitian terdahulu ini ada di daftar pustaka.

2. METODE

Lokasi penelitian dilakukan di CV Satu Atap Communication Medan, Communication yang beralamat di Jl. Eka Tj. Jl. Komplek Rispa I Np.7, Kec. Medan Johor, Medan, Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2017:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah CV Satu Atap Communication Medan yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2017:126), Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan CV Satu Atap *Communication* dengan jumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh dikarenakan dianggap kecil atau kurang dari 100. Sehingga berdasarkan jumlah populasi yaitu sebanyak 30, maka jumlah sampel juga sebanyak 30.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik melalui kegiatan observasi dan pembagian kuesioner. Dengan objek penelitian yaitu karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penelitian pada sampel penelitian yaitu karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan, angket sebagai instrumen penelitian di uji coba kepada karyawan di luar sampel untuk memperoleh validitas dan reliabilitas angket yang akan digunakan. Uji coba angket dilakukan kepada karyawan perusahaan *Me Event Planner* yang memiliki kriteria yang sama dengan perusahaan yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 34 karyawan.

Pengujian validitas dan reliabilitas angket penelitian dilakukan dengan menggunakan *Product Moment* dan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka butir angket jawaban dinyatakan valid. Jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka butir angket dinyatakan tidak valid dengan taraf $\alpha = 5\%$ dengan $n = 34$. Berdasarkan ketentuan tersebut maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,339. r_{tabel} akan digunakan pada uji validitas pada instrumen variabel gaji (X_1), tunjangan (X_2), Insentif (X_3), fasilitas (X_4), dan motivasi kerja (Y). Dalam uji validitas dan reliabilitas ini, instrumen yang digunakan

sebanyak 60 item pernyataan yaitu untuk variabel gaji (X_1) sebanyak 12 item pernyataan, tunjangan (X_2) sebanyak 12 item pernyataan, insentif (X_3) sebanyak 12 item pernyataan, fasilitas (X_4) sebanyak 12 item pernyataan dan motivasi kerja (Y) sebanyak 12 item pernyataan.

Uji Validitas pada variabel gaji (X_1) dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 2023. Berdasarkan uji validitas angket penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Angket Gaji(X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,679	0,339	Valid
2	0,60	0,339	Tidak Valid
3	0,738	0,339	Valid
4	0,673	0,339	Valid
5	0,403	0,339	Valid
6	0,346	0,339	Valid
7	0,499	0,339	Valid
8	0,548	0,339	Valid
9	0,652	0,339	Valid
10	0,648	0,339	Valid
11	0,557	0,339	Valid
12	0,614	0,339	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat 11 item instrumen memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya instrumen variabel gaji (X_1) terdapat 11 item yang dinyatakan valid. Adapun instrumen yang tidak valid pada instrumen gaji (X_1) terdapat pada item nomor 2 maka dalam penelitian selanjutnya item nomor 2 tidak dicantumkan.

Uji validitas dan reliabilitas variabel tunjangan (X_2) dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 2023. Berdasarkan uji validitas angket penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Angket Tunjangan (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,842	0,339	Valid
2	0,835	0,339	Valid
3	0,610	0,339	Valid
4	0,499	0,339	Valid
5	0,699	0,339	Valid
6	0,650	0,339	Valid
7	0,705	0,339	Valid
8	0,689	0,339	Valid
9	0,427	0,339	Valid
10	0,344	0,339	Valid
11	0,436	0,339	Valid
12	0,547	0,339	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 2023 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dikatakan bahwa seluruh item instrument memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dapat disimpulkan bahwa instrument seluruh tunjangan adalah valid. Sehingga seluruh instrumen yaitu sebanyak 12 item dapat digunakan untuk penelitian pada variabel tunjangan. semua instrument yang ada dapat menggambarkan indikator tunjangan dari hasil

pengujian validitas diperoleh r_{hitung} terendah sebesar 0,344 pada item nomor 10 dan r_{hitung} tertinggi sebesar 0,842 pada item nomor 1.

Uji validitas pada variabel insentif (X_3) dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 2023. Berdasarkan uji validitas kuesioner penelitian yang telah dilakukan kepada 34 responden maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Angket Insentif (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,594	0,339	Valid
2	0,717	0,339	Valid
3	0,668	0,339	Valid
4	0,582	0,339	Valid
5	0,558	0,339	Valid
6	0,384	0,339	Valid
7	0,691	0,339	Valid
8	0,477	0,339	Valid
9	0,821	0,339	Valid
10	0,706	0,339	Valid
11	0,682	0,339	Valid
12	0,348	0,339	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 2023 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dikatakan bahwa seluruh item instrument memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dapat disimpulkan bahwa instrument seluruh insentif adalah valid. Sehingga seluruh instrumen yaitu sebanyak 12 item dapat digunakan untuk penelitian pada variabel insentif. Semua instrument yang ada dapat menggambarkan indikator insentif dari hasil pengujian validitas diperoleh r_{hitung} terendah sebesar 0,348 pada item nomor 12 dan r_{hitung} tertinggi sebesar 0,821 pada item nomor 9.

Hasil analisis deskriptif variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai Gaji, Tunjangan, Insentif dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Sebelum data penelitian diinterpretasikan terlebih dahulu menentukan interval terhadap kategori instrumen yang ada, yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jarak Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Maka dengan demikian diperoleh interval sebesar 0,8 dan hasil jawaban responden dibagi menjadi menjadi lima yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, kurang memuaskan dan sangat kurang memuaskan. Sehingga nilai interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Kategori Penilaian

Interval	Kategori Angket
4,2 – 5,0	Sangat Memuaskan
3,41 – 4,2	Memuaskan
2,61 – 3,40	Cukup Memuaskan
1,81 – 2,60	Kurang Memuaskan
1,00 – 1,8	Sangat Kurang Memuaskan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka diperoleh persamaan regresi pada regresi linier berganda yaitu $Y = 5,138 + 0,196X_1 + 0,229X_2 + 0,174X_3 + 0,341X_4$, hal ini menunjukkan bila gaji

(X_1) meningkat 1% maka motivasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,196. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa gaji (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Pada uji hipotesis secara parsial (Uji-t) variabel gaji (X_1) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,290 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,031 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Dalam penelitian gaji (X_1) dapat diukur menggunakan indikator kelayakan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan kajian teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2018) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayo Lakawan Di Kabupaten Enrekang". Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh gaji terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka di peroleh persamaan regresi pada regresi liniear berganda yaitu $Y = 5,138 + 0,196X_1 + 0,229X_2 + 0,174X_3 + 0,341X_4$, hal ini menunjukkan bahwa bila tunjangan (X_2) meningkat 1% maka motivasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,229. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa tunjangan bersifat positif terhadap motivasi kerja.

Pada uji hipotesis secara parsial (Uji-t) variabel tunjangan (X_2) memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,419 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,023 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Dalam penelitian tunjangan dapat diukur dengan indikator kesesuaian tunjangan, kecukupan tunjangan dan ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria & Sunuharyo (2019) "Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka di peroleh persamaan regresi pada regresi liniear berganda yaitu $Y = 5,138 + 0,196X_1 + 0,229X_2 + 0,174X_3 + 0,341X_4$, hal ini menunjukkan bahwa bila insentif (X_3) meningkat 1% maka motivasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,174. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa insentif bersifat positif terhadap motivasi kerja.

Pada uji hipotesis secara parsial (Uji-t) variabel insentif (X_3) memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,288 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,031 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Dalam penelitian insentif dapat diukur dengan indikator bonus, komisi, profit share dan pemberian penghargaan. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Grahayudha, Musadieq & Mukzam (2020) "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka di peroleh persamaan regresi pada regresi liniear berganda yaitu $Y = 5,138 + 0,196X_1 + 0,229X_2 + 0,174X_3 + 0,341X_4$, hal ini menunjukkan bahwa bila fasilitas (X_4) meningkat 1% maka motivasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa insentif bersifat positif terhadap motivasi kerja.

Pada uji hipotesis secara parsial (Uji-t) variabel fasilitas (X_4) memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,944 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,007 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X_4) terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Dalam penelitian fasilitas dapat diukur dengan indikator mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor dan perlengkapan inventaris. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang Maryadi (2019) "Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulsebar Kantor Pusat Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,120 dan nilai signifikan 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,120 > 2,76$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara keempat variabel independen yaitu gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan fasilitas (X_4) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh ni Adjusted R Square sebesar 0,626. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan fasilitas (X_4) memberi kontribusi sebesar 62,6% terhadap motivasi kerja (Y) karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan fasilitas (X_4) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) Pada Karyawan CV Satu Atap Communication Medan. Dapat dikatakan bahwa semakin bagus kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan target perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial (Uji-t) diketahui Nilai t_{hitung} variabel gaji (X_1) sebesar 2,290 dengan nilai signifikan 0,031. Sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 adalah $df = n - k$ ($30 - 5$) = 25 dengan t_{tabel} sebesar 1,708. Maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,290 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,031 < 0,05$).

Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial (Uji-t) diketahui nilai t_{hitung} variabel tunjangan (X_2) diperoleh nilai sebesar 2,419 dengan nilai signifikansi 0,023. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,708 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,419 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,023 < 0,05$).

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial (Uji-t) diketahui nilai t_{hitung} variabel insentif (X_3) diperoleh nilai sebesar 2,288 dengan signifikansi 0,031. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,708 maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,288 > 1,708$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,031 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial (Uji-t) diketahui nilai t_{hitung} variabel fasilitas (X_4) diperoleh nilai sebesar 2,944 dengan signifikansi 0,007. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,708 maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,944 > 1,708$)

dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,007 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X_4) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh ni Adjusted R Square sebesar 0,626. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaji (X_1), tunjangan (X_2), insentif (X_3), dan fasilitas (X_4) memberi kontribusi sebesar 62,6% terhadap motivasi kerja (Y) karyawan CV Satu Atap Communication Medan. sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- Denny & Goh Sumarsan Thomas, 2021. "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar fajar Cahaya Abadi Medan". Jurnal Bisnis Kolega Vol. 7 No.2, ISSN: 2476-910X. hlm 1-9.
- Duli, Nikolaus. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS. Sleman: Deepublish
- Fitria Ning Ferida & Sunuharyo Swasto Bambang, 2019. "Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)". Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 48 No. 1 hlm 195 – 200.
- Fredriksz Grace, 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol.2 hlm. 143-152.
- Gunawan, 2020. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. Yogyakarta: Deepublish
- Herwanti Dewi lis & Silaban Prono Jogi, 2022. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank XYZ TBK. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi Vol 2 No.2 (2022) 137-146.
- Indriani Elsa, 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Mahkota Sumit Di Pekanbaru.
- Kurniawati, Tursina. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Yogjakarta. Yogjakarta.
- Melayu Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mubarok, Saefuddin. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media
- Mulidyar Erna Amelia & Siharis Kusalendra Alkadri, 2022. "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang". Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 7 No.2. hlm 99-108.
- Mulyadi, 2016. Sumber Daya Manusia. Cet. 2. Bogor: Penerbit In Media.
- Nursaimatussaddiya, 2021. Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Rahayu Sri & Nurhayati. 2022. "Efektivitas Penggunaan Fasilitas Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara". Jurnal ilmu komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). Vol.2 No.1. hal 664-672.
- Ratnasari Ike & Mahmud Ashadi, 2020. "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan". Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Vol 2, No.2, hal 66-79.
- Rismawati, 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang*.
- Robbins, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II. Bandung: Alfabeta.
- Rostikawati Dian, 2024. Manajemen Kompensasi dan Hubungan Industrial. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sinambela Poltak Lijan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Cet. 5. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela Poltak Lijan, 2021. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Ed. 1-Cet. 2. Depok: Rajawali Pers.
- Sofyandi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.BUMI AK.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyoto Yohanes & Pitaloka Endag, 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus Bank Swasta Di Jakarta Utara). SNTI Lhokseumawe ISSN : 2338 7122.
- Tjiptono, Fandy. (2019). Service Management Mewujudkan Layanan Prima 2. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Vahdist Riski. 2017. "Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provins Jawa Tengah)". Diponegoro Journal Of Management. Vol 6, No.1, hal 1-15.
- Zunaidah, Susetyo Didik & Hadjri Ichsan Muhammad, 2020. Kompensasi. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.