



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA BERKAH NUSANTARA BEKASI JAWA BARAT

Rayhan Atalla Zulfia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Rahmayanti Tumanggor

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

atallarayhan853@gmail.com dosen02223@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to find out whether there is a positive and significant influence between Compensation and Extrinsic Motivation either partially or simultaneously on employee performance at PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi, West Java. This study uses a quantitative research method where the data obtained is in the form of a questionnaire processed using the SPSS 2.2 application. The results There is an effect of Compensation on employee performance at PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi West Java It is shown by the regression equation $Y = 51.911 + 0.252 X1$, below the value of the correlation coefficient (R) of 0.309 which means that the coefficient between variables X1 to Y is low, The calculated value of the Compensation variable is 0.066 smaller than the ttable value of 2.002 with a level of 0.0 smaller than 0.05, then it can be interpreted that Ha is accepted and H0 is rejected, so that it can be partially concluded that compensation has a positive and significant effect on employee performance, There is an effect of extrinsic motivation on employee performance at PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi West Java as shown by the regression equation $Y = 34.028 + 0.250 X2$, the value of the correlation coefficient (R) is 0.560 which means the coefficient between variables X2 to Y is moderate. The tcal value of the Extrinsic Motivation variable is 4.408 greater than the ttable of 2.002 with a significant level of 0 less than 0.05, then it can be interpreted that Ha is accepted and H0 is rejected. So that it can be partially concluded that Extrinsic Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, There is an effect of Compensation and Extrinsic Motivation on Employee Performance at PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi West Java Proven by the regression equation $Y = 533.208 + 0.007 X1 + 0.264 X2$, the value of the correlation coefficient (R) is 0.571 which means that the coefficient between the variables of Organizational Culture and Communication on Employee Performance is moderate, It is known that the value of the determination coefficient (KD) = $(R^2) \times 100\%$ is obtained from R, namely $KD = 0.326 \times 100\% = 32.6\%$. while the remaining 67.4% (100% - 32.6%) is the influence of other factors that are not studied, the output is known to be Fcal of 13,754 and the significance value is 0 while the value is 4.01 So it can be concluded that $F_{cal} > F_{tabel}$ ($13,754 > 4.01$) and the significance of < 0.05 ($0 < 0.05$), then Ha is accepted, so it can be concluded that together it affects Employee Performance*

Keywords: Compensation, Extrinsic Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.2. hasilnya Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat Ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 51.911 + 0.252 X1$, dibawah nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,309 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y rendah, Nilai thitung dari variabel Kompensasi adalah 0,066 lebih kecil dari nilai ttable sebesar 2,002 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 34.028 + 0,250 X2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variable Motivasi Ekstrinsik adalah 4,408 lebih besar dari ttable sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , Terdapat

pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 533,208 + 0,007 X_1 + 0,264 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,571 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sedang, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,326 \times 100\% = 32,6\%$. sedangkan sisanya 67,4% (100% - 32,6%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 13.754 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai sebesar 4.01 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung $> F_{tabel}$ (13.754 > 4.01) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka Ha diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat bersaing secara efektif. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi. Namun, masih banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi kerja dan motivasi ekstrinsik adalah dua komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada zaman sekarang sangatlah pesat, banyak sekali perusahaan saat ini membutuhkan karyawan yang berkompeten serta yang memiliki kinerja yang tinggi untuk terus mewujudkan visi dan misi perusahaan serta tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang di mana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Pernyataan ini di dukung oleh (Perkasa, Mariah, & Ajis 2019:114) kinerja atau prestasi kerja mengacu pada kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selaras akan tugas yang diberikan untuknya. Pernyataan ini di dukung oleh (Siagian & Defrianti, 2018:15) prestasi kerja karyawan yakni hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kuantitas ataupun pekerjaan, serta bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan peran maupun kebutuhan yang sudah organisasi

tetapkan serta disertai dengan keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Komponen Penilaian	Standar Nilai Perusahaan	Pencapaian Nilai (%)			Kriteria Pencapaian
		2021	2022	2023	
		100%	100%	100%	
1 Kualitas	100%	75	76	72	Belum Tercapai
2 Kuantitas	100%	75	72	68	Belum Tercapai
3 Tanggung Jawab	100%	80	80	78	Belum Tercapai
4 Kerjasama	100%	76	72	66	Belum Tercapai
5 Inisiatif	100%	77	75	72	Belum Tercapai

Sumber: HRD PT Kharisma Berkah Nusantara 2023

Dari tabel 1 di atas menunjukkan pencapaian kinerja selama periode 2021 hingga 2023, kinerja karyawan berdasarkan lima komponen penilaian menunjukkan bahwa seluruh aspek belum mencapai standar nilai perusahaan yang ditetapkan sebesar 100%. Pada aspek Kualitas, terjadi sedikit fluktuasi dengan nilai yang sempat naik di 2022 namun kembali menurun di 2023. Kuantitas memperlihatkan tren penurunan konsisten setiap tahunnya. Tanggung Jawab relatif stabil di dua tahun awal sebelum sedikit menurun di tahun terakhir. Penurunan juga terjadi pada aspek Kerjasama yang mengalami penurunan tajam dari tahun ke tahun. Sementara itu, Inisiatif menunjukkan penurunan bertahap selama tiga tahun berturut-turut. Secara umum, hasil ini mengindikasikan perlunya perbaikan kinerja di semua komponen agar dapat memenuhi standar perusahaan.

Terdapat gap cukup signifikan antara kondisi ideal dan kondisi riil pelaksanaan kompensasi, terutama pada aspek insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang essensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah instansi hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Adapun mengenai fasilitas kerja, seperti ketersediaan laptop dan kenyamanan ruang kerja, sebagian besar responden (56,7%) merasa hal tersebut meningkatkan motivasi kerja mereka, sementara 43,3% lainnya tidak merasakan pengaruhnya. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja terlihat dari seseorang untuk melakukan sesuatu atas dasar keinginan yang kuat dari dalam diri individu orang tersebut, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar kompensasi dan motivasi ekstrinsik bekerja sinergis, perusahaan harus menggabungkan penghargaan finansial dengan pendekatan yang mendorong motivasi ekstrinsik. Misalnya, selain memberi bonus, perusahaan juga memberikan peluang pengembangan karier dan pengakuan atas prestasi.

Kinerja karyawan yang dipakai sebagai evaluasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas kinerja yang optimal untuk perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Berkah Nusantara"**.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sardiman (2018:89) “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”. Motivasi ekstrinsik seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegals, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Kharisma Berkah Nusantara yang berjumlah 60 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan adalah 60 sampel yang artinya 10x di atas jumlah variabel yang diteliti.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen (variabel bebas) yang diteliti adalah kompensasi (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) dan dalam penelitian ini variabel independen (variabel bebas) yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

Instrumen Penelitian.

Sumber sekunder merupakan data yang digunakan sebagai pelengkap dan pendukung data primer. data sekunder yang digunakan berasal dari studi kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh melalui:

1. Studi pustaka (buku)
2. Jurnal-jurnal ilmiah dan artikel
3. Internet
4. Sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian

Teknik Analisis Data

Adapun pendekatan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t dan f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

a) Uji Validitas

Sebuah data jika nilai koefisien korelasi (r hitung) item $\geq 0,3$ serta nilai signifikansinya $\leq 0,05$, maka item tersebut dianggap valid. Jika r hitung lebih kecil, maka item tersebut tidak valid. Oleh karena itu, batas untuk menentukan apakah pernyataan dalam kuesioner sudah layak digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Kompensasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,645	0,254	VALID
2	0,763	0,254	VALID
3	0,708	0,254	VALID
4	0,816	0,254	VALID
5	0,578	0,254	VALID
6	0,666	0,254	VALID
7	0,273	0,254	VALID
8	0,411	0,254	VALID
9	0,334	0,254	VALID
10	0,343	0,254	VALID

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel 0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3
Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,474	0,254	VALID
2	0,496	0,254	VALID
3	0,639	0,254	VALID
4	0,645	0,254	VALID
5	0,284	0,254	VALID
6	0,508	0,254	VALID
7	0,650	0,254	VALID
8	0,465	0,254	VALID
9	0,489	0,254	VALID
10	0,581	0,254	VALID

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan			
No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,505	0,254	VALID
2	0,572	0,254	VALID
3	0,523	0,254	VALID
4	0,434	0,254	VALID
5	0,424	0,254	VALID
6	0,469	0,254	VALID
7	0,332	0,254	VALID
8	0,426	0,254	VALID
9	0,648	0,254	VALID
10	0,581	0,254	VALID

Berdasarkan data tabel diatas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,761	0,60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,683	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,60	Reliabel

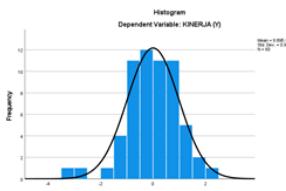
Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan (X1) reliabel karna *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan (X2) reliabel karna *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan (Y) reliabel karna *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas membantu dalam menentukan metode analisis yang tepat dan memastikan bahwa temuan penelitian adalah valid. Data akan dinyatakan normal apabila nilai signifikansi uji $\geq 0,05$. Metode Kolmogorov-Smirnov yaitu merupakan salah satu metode yang paling populer digunakan.

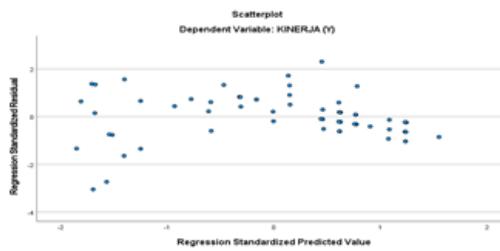
Tabel 6	
Uji Normalitas	
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0.000000
Std. Deviation	2.44981700
Most Extreme Differences	
Absolute	.074
Positive	.050
Negative	-.074
Test Statistic	.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d



Gambar 1 Gambar Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Gambar Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar grafik 2 tersebut bahwa pada titik- titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

c) Uji Multikolinearitas

Model	Tabel 7						
	Uji Multikolinearitas						
	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	33.208	5.186		6.403	<.001	
	KOMPENSASI (X1)	.007	.106	.009	.066	.948	.695 1.439
	MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)	.264	.060	.575	4.409	<.001	.695 1.439

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

d) Uji Autokorelasi

Tabel 8
Uji Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.302	2.492	2.164

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai Durbin Watson adalah 2,164 dimana hasil DW diantara 1,55 – 2,46 maka bisa dikatakan data tidak terjadi autokolerasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,208	5,186	6,403	<,001
	KOMPENSASI (X1)	.007	.106	.009	.948
	MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)	.264	.060	.575	4,408

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33,208 + 0,007 X_1 + 0,264 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 33,208 diartikan bahwa jika variable Kompensasi (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,208 point.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,007 dan koefisien Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,264 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit masing–masing variable maka akan mengakibatkan perubahan nilai Y sebesar nilai konstanta masing – masing variable.

Koefisien Korelasi

Tabel 10
Koefisien Korelasi X1 Dan X2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.571 ^a	.326	.302	2.492	.326	13,754	2	57	<,001

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,571 yang berarti koefisien antar variabel Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan sedang. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang $0,400 - 0,599$ menunjukkan tingkat hubungan yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.302	2.492

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK (X2), KOMPENSASI (X1)

Dari hasil perhitungan di Tabel diatas maka dapat diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu KD = $0,326 \times 100\% = 32,6\%$. Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 27 for windows pada kolom R Square sebesar 0,326 sedangkan sisanya 67,4% (100% - 32,6%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Model	Tabel 12 Uji T Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	33.208	5.186	6.403	.000
	Kompensasi (X1)	.007	.106	.009	.948
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.264	.060	.575	4.408
					.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik sebagai berikut :

1. Nilai thitung dari variabel Kompensasi adalah 0,066 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat singnifikan 0.948 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai thitung dari variable Motivasi Ekstrinsik adalah 4,408 lebih besar dari ttable sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Model	Tabel 13 Uji F Anova ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.889	2	85.444	13.754
	Residual	354.095	57	6.212	
	Total	524.983	59		

A. Dependent Variable: Kinerja (Y)

B. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Kompensasi (X1)

Dari Output diketahui Fhitung sebesar 13.754 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 4.01 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel ($13.754 > 4.01$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka Ha diterima H0 ditolak , jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian kuantitatif yg dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 51.911 + 0,252 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,309 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y rendah, Nilai t hitung dari variabel Kompensasi adalah 0,066 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat singnifikan 0.948 lebih besar dari 0,05 dan Pengaruh X1 terhadap Y secara parsial adalah

9,6%, maka maka dapat diartikan H_01 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 34,028 + 0,250 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variable Komunikasi adalah 4,408 lebih besar dari ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 dan Pengaruh X_2 terhadap Y secara parsial adalah 31,3%. Maka dapat diartikan H_2 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 33,208 + 0,007 X_1 + 0,264 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,571 yang berarti koefisien antar variabel Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan sedang. Diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,326 \times 100\% = 32,6\%$ sedangkan sisanya 67,4% (100% - 32,6%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui F hitung sebesar 13,574 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 60-2-1 = 57$ diperoleh nilai F tabel sebesar 4,01 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,574 > 4,01$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_3 diterima H_03 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan pada Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 33,208 + 0,007 X_1 + 0,264 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,309 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y rendah. Berdasarkan koefisien determinasi secara parsial menunjukkan pengaruh X_1 terhadap Y secara parsial adalah 9,6%, lalu Nilai thitung dari variabel Kompensasi adalah 0,066 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat singnifikan 0,948 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_01 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 34,028 + 0,250 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,560 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y Sedang. Berdasarkan Koefisien Determinasi secara parsial menunjukkan pengaruh X_2 terhadap Y secara parsial adalah 31,3%. Nilai thitung dari variable Motivasi Ekstrinsik adalah 4,408 lebih besar dari ttabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_2 diterima dan H_2 ditolak.

diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kharisma Berkah Nusantara Bekasi Jawa Barat dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi ekstrinsik, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,554 X_1 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,571 yang berarti koefisien antar variable Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan sedang, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) = $(R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,326 \times 100\% = 32,6\%$. sedangkan sisanya 67,4% (100% - 32,6%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 13.754 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau = 60-2-1 = 57 diperoleh nilai F tabel sebesar 4.01 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel (13.754 > 4.01) dan signifikansi 0.00 < 0,05, maka Ha3 diterima H03 ditolak , jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN:

Penelitian ini memiliki beberapa saran yang dapat menjadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Jika dilihat dari hasil pembahasan pada variabel kompensasi, skor terendah terdapat pada indikator gaji pernyataan ke 3 yaitu 2,60, dapat dikatakan bahwa disini masih kurang sesuai antara gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan kepuasan yang dirasakan oleh pekerja. peneliti menyarankan bagi perusahaan harus mempertimbangkan penyesuaian gaji agar mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan bonus kinerja atau insentif tambahan untuk pencapaian tertentu. Sistem pengakuan atas prestasi juga perlu ditingkatkan, seperti pemberian penghargaan atau apresiasi secara berkala. Melalui langkah- langkah ini. diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan pada akhirnya dapat pula untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Jika dilihat dari hasil pembahasan pada variabel motivasi ekstrinsik, skor terendah terdapat pada indikator Kualitas Supervisi pertanyaan yaitu 3,46, yang dimana kualitas supervisi di perusahaan masih kurang untuk memberikan arahan dan memberikan umpan balik karyawan agar bisa menerima arahan dengan baik dan mengimplementasikan hasil umpan balik yang lebih baik agar Motivasi Ekstrinsik karyawan meningkat. Maka peneliti menyarankan, agar Supervisi lebih sering memberikan arahan dan umpan balik karyawan dengan melakukan kegiatan evaluasi secara berkala, hal tersebut bisa untuk meningkatkan umpan balik antar supervisi dan karyawan.
3. Jika dilihat dari hasil pembahasan pada variabel kinerja karyawan, skor terendah terdapat pada indikator inisiatif yaitu 4,03, dapat dikatakan bahwa disini sudah cukup baik namun masih bisa ditingkatkan hal-hal inisiatif yang dilakukan oleh para

karyawan. Peneliti menyarankan bagi perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan agar mereka dapat mengembangkan pemikiran kreatif yang menghasilkan tingkat inisiatif yang lebih jelas dan tepat sasaran dalam setiap agenda kerja perusahaan. Serta melakukan peninjauan ulang terhadap kualitas dan kompetensi karyawan, pemimpin harus memastikan bahwa kualitas dan kompetensi karyawan yang dimiliki karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin dan dialog terbuka antara BOD (Board Of Director).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media
- Al Hafid et al. (2019). Pengaruh Kompensasi dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal ekonomi UMS 2(7), 23-26
- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. JAPB, 4(2), 1615-1628.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 12(1), 19-32.
- Anwar, M. (2022). hygiene Faktors dan Motivator Faktors (Teori Herzberg) Dosen.
- Arianto, N., Asmalah, L., & Habibah, Y. A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(1), 157-164.
- Arikunto (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Bandung: CV Alfabeta
- Bangun (2019) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Jaya Bersama, Jurnal ekonomi SAB,4(7) 12-18
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis.Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jaya Bersama. Jurnal Ekonomi SAB, 4(7), 12–18.
- Firmansyah A, 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Depublish
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali,1 (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program 18M SPSS 19.Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2, Jakarta Ganung Agung
- Handoko, T.H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPEE
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta STIE YKPN.
- Hasibuan 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta Bami Aksara
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi; hlm. 121).

- Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan (2018), Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayaroh, H., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten. *Jurnal Operasional Manajemen* [JURAMA], 1(1), 37–46. ISSN 3047-3527.
- Helmi (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 99-112.
- Istijanto. (2018). Riset sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malhotra, N., Nunan, D., & Birks, D. (2017). Marketing Research: An Applied Approach. Prentice Hall.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 2, Cetakan ke-4; hlm. 67). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2018. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nurcahyo, R.J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona Jakarta. ARTIKEL Jurnal Ilmiah Nasional. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta. Vol. 3 No. 1 Tahun 2021.
- Nurjaman, K. (2014). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (hlm. 187). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Perkasa, D. H., Mariah, & Ajis, A. (2019) Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta) *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, Vol. 14(2), hlm. 114–126.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai non kependidikan pada SMKN 8 Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 152–161. Universitas Pamulang. ISSN 2622-8882.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan (hlm. 48). Bandung: Pustaka Setia.
- Richard, L. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi ; hlm. 36). Jakarta: Penerbit.
- Samba, A., & Agung, D. I. B. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Guru Smp Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 121-137.
- Sardiman, A. M. (2018). Interaksi dan motivasi belajar mengajar (Edisi ke 24; hlm. 89). Jakarta: Rajawali Pers.
- Setyawan, S. (2018). Peran motivasi kerja dalam menjembatani antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non ASN di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 1–14.

- https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1527
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta; Pustaka Baru Press
- Supardi. (2016). Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih komprehensif. Change Publication.
- Supriyono, S. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. SWOT: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.22441/swot.v9i1.11269>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Denpasar: Nilacakra.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian (hlm. 273). Denpasar: Nilacakra
- Sutrisno, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Wisdom Wealth Agency di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke 9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 15-30.
- Siagian, M. & Defrianti, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, Vol. 8(1), hlm. 12–21. Halaman utama (15)
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-1, Cet. ke-26). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, P. D. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke 3). Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung
- Tambunan, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (hlm. 196). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tumanggor, R. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 1, (129-148).
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Kota Tangerang Selatan. Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK], 2(2), 88–95. ISSN 2963-2684.