



Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar

Yusman Sutoyo

Program Studi Manajemen Retail, Universitas Muslim Buton, Baubau, Indonesia

Email: chirputra@gmail.com

Abstrak

Fenomena dalam permasalahan kinerja karyawan menjadi faktor penting karena kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Etika Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistics) Makassar. Populasinya adalah 52 orang dengan sampel 52 karyawan PT. Duta Nirwana Adijaya Makassar. Model analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinan. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh rumus $Y = 7,904 + 0,223 X_1 + 0,222 X_2 + 1,433 X_3$. Hasil Uji F dilihat dari nilai signifikan $F = 0.000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi, etos kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ dan hipotesis H_{a1} diterima. Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,476 > 0,05$ dan hipotesis H_{a2} ditolak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hipotesis H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja, Kompensasi

Abstract

The phenomenon in employee performance issues is an important factor because employee performance will greatly influence the success and progress of a company. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, work ethics, and compensation on employee performance at PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistics) Makassar. The population is 52 people with a sample of 52 employees of PT. Ambassador of Nirwana Adijaya Makassar. Model of data analysis using multiple linear regression analysis, t test, F test and test the coefficient of determination. The results of multiple linear regression testing obtained the formula $Y = 7.904 + 0.223 X_1 + 0.222 X_2 + 1.433 X_3$. The results of the F test are seen from the significant value of $F = 0.000 < 0.05$ indicating that motivation, work ethic and compensation simultaneously affect employee performance. Based on the results of the T test, motivation has a positive and significant effect on employee performance partially. This is evidenced by the significance level $0.023 < 0.05$ and the H_{a1} hypothesis is accepted. Work ethic has a positive and insignificant effect on employee performance partially. This is evidenced by the level The significance obtained is $0.476 > 0.05$ and the hypothesis H_{a2} is rejected. Compensation has a positive and significant effect on employee performance partially, this is evidenced by a significance level of $0.000 < 0.05$ and the hypothesis H_{a3} is accepted.

Keywords: Motivation, Work Ethics, Compensation

PENDAHULUAN

PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi refeeer (trading and Forwarding) sebagai salah satu dalam perusahaan jasa yang sangat berkembang pesat khususnya di Makassar melalui transportasi darat, laut atau udara yang dapat mencakup kegiatan penerimaan, penyimpanan, sortasi, pengepakan, pengukuran, penimbangan, pengurusan penyelesaian dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya-biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang- barang tersebut sampai dengan diterimanya oleh yang berhak menerimanya. Freight forwarding adalah perusahaan yang bergerak di jasa pengangkutan barang secara keseluruhan, freight forwarding bisa berfungsi sebagai EMKL, Pelayaran, Jasa kepabeanan , bahkan pengiriman door to door.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi faktor penting karena kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic). Salah satu permasalahan utama yang terjadi di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi baik pemerintah maupun swasta adalah kompensasi atau gaji karyawan. Olehnya itu, hasil tersebut juga tidak terlepas dari fenomena yang ada di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic). Perusahaan sering kali mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan yang ternyata juga sangat dibutuhkan karyawan dan kurang mendapat perhatian.

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat (Asmayana, 2018).

Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut : (Lestari, 2017)

1. Kompensasi Langsung, adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap
2. Kompensasi Tidak Langsung, adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.
3. Insentif, adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sacral, identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religious (Kusmana & Iskandar, 2019).

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (achievement), untuk mendapatkan kekuasaan (power) dan untuk afiliasi (affiliation) terpenuhi (Nurmiyati, 2022). Dalam hal ini motivasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi merupakan sebagai suatu kesatuan watak yang memotivasi seseorang menghadapi tantangan. Kebutuhan akan afiliasi,

merupakan kebutuhan manusia membentuk hubungan dan memiliki kaitan dan diterima oleh lingkungannya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan yang membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa (Damanik et al., 2019).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Rukiah, 2016).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Nuraeni & Dwi, 2020).

Fenomena yang terjadi pada internal perusahaan sering kali mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan pegawai seperti masalah terjadi perbedaan latar belakang misalnya dari sudut pandang ras, etnis, golongan dan jabatan, dan pembagian tugas kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan karena tidak mendapat perhatian dimana sebagai perusahaan dengan kualitas ekspor dan impor dinilai pegawai kurang memberikan pengarahan dari manager secara strukturalisasi berdasarkan budaya organisasi pada pegawai tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor atau diimpor, sehingga pegawai merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka juga terkadang mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena lain di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) saat ini masih ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja, adanya sebagian karyawan tidak mengikuti briefing pagi, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga mengulur-ngulur waktu, dan masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, ini mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang menjadi masalah pada karyawan PT. Nirvana Duta Adijaya adalah menganggap suatu pekerjaan yang dilakukan itu merasa sangat membebani diri, melaksanakan pekerjaan dengan keterpaksaan, terkandung menunda-nunda pekerjaan, dan dianggap pekerjaan yg dilakukan sebagai bentuk rutinitas saja. Etos kerja yang rendah yang dimiliki pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. PT. Nirvana Duta Adijaya kota Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bisnis (perdagangan) dengan kapasitas ekspor dan impor yang sangat berkembang pesat. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan- kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk 5 mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi berdasarkan budaya organisasi dan etos kerja yang baik yang berpengaruh pada kinerja pegawai PT. NNS agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi atau etos kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengingat bahwa motivasi dan etos kerja karyawan PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Atas beberapa faktor dan fenomena inilah menjadi dasar penulis melakukan penelitian ini. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Etika Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistics) Makassar.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kompensasi, etos kerja dan Kinerja Karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan di PT Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) di Makassar sebanyak 52 orang. Populasi diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling

jenius yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ahyan et al., 2020). Metode ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil agar penelitian ini diperoleh generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan 3 metode, yaitu: observasi, wawancara dan angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu analisis yang mencoba menggambarkan atau mendeskripsikan pengaruh motivasi, etos kerja dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) dan Analisis Regresi Linear Berganda mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi (X1) Etos Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic). Penelitian ini menggunakan SPSS 20.0 dengan teknik pengolahan data sebagai berikut.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
2. Uji Simultan (Uji F), dan
3. Uji Parsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Etika Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistics) Makassar.

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 52 eksemplar. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang akan diteliti, dilakukan pengolahan data melalui perhitungan statistik deskriptif

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent
Valid	Laki – Laki	27	51.9
	Perempuan	25	48.1
	Total	52	100.0

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang atau sekitar 51.9% lebih besar dibandingkan jumlah responden perempuan yang hanya berjumlah 25 orang atau sekitar 48.1%.

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent
Valid	SMA	21	59.0
	S1	31	41.0
	Total	52	100.0

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Berdasarkan tabel 2, pendidikan responden yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran secara langsung lebih banyak bergelar Sarjana (S1) yaitu sekitar 31 responden daripada yang tamatan SMA yaitu hanya 21 responden.

Tabel 3. Usia Responden

		Frequency	Percent
Valid	18-23	10	19.0
	23-33	24	46.0
	>33	18	35.0
	Total	52	100.0

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Berdasarkan tabel 3, jumlah responden terbanyak berumur antara 23-33 tahun yaitu sebanyak 24 responden. untuk responden umur 18-23 tahun sebanyak 10 responden.

Analisis Jawaban Angket Responden

Untuk menganalisis jawaban responden terhadap variabel motivasi (X1), etos kerja (X2), kompensasi (X3), dan variabel Kinerja karyawan (Y), peneliti menggunakan 5 skala *likert*, yaitu

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 4 = Setuju (S)
2 = Tidak Setuju (TS) 5 = Sangat Setuju (SS)
3 = Netral (N)

yang terkait dengan pernyataan – pernyataan dengan variabel dependen dan independen yang terdapat dalam kuesioner dengan hasil sebagai berikut.

- Untuk variabel motivasi, sebanyak 48,20% responden menjawab setuju adanya motivasi yang baik pada setiap karyawan, 39% responden menjawab netral adanya motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja, dan 12,8% menjawab sangat setuju adanya motivasi yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Untuk variabel etos kerja, responden menjawab setuju dengan persentasenya yaitu, sebagian besar responden menjawab setuju bahwa dalam etos kerja akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel kinerja karyawan, responden setuju dengan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun masih ada beberapa responden yang menjawab netral untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.904	3.595
	X1	.223	.097
	X2	.222	.310
	X3	1.433	.262

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Dari tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,904 + 0,223 X_1 + 0,222 X_2 + 1,433 X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan (1), konstanta (B) adalah sebesar 7,904 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel motivasi (X1), etos kerja (X2), kompensasi (X3), yang mempengaruhi, maka kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Nirvana Duta Adijaya sebesar 7,904. Sedangkan hasil uji regresi berganda untuk variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien motivasi (X1) sebesar 0,223 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,223 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.
- b. Nilai koefisien etos kerja (X2) sebesar 0,222 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan etos kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,222 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 1,433 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 1,433 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh variabel motivasi, etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.580	2.60436

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,597 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Nirvana Duta Adijaya dipengaruhi oleh variabel motivasi, etos kerja, dan kompensasi, sebesar 59,7%, dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dengan melihat nilai koefisien yang tinggi menunjukkan pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen yang juga tinggi yaitu sebesar 59,7%.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama.

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.804	4	238.451	35.156	.000 ^a
	Residual	644.356	95	6.783		
	Total	1598.160	99			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.000. berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, etos kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan $F = 0.000 < 0,05$. Sehingga jika motivasi, etos kerja dan kompensasi secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 20 berikut dapat diketahui nilai pengujian secara parsial antar variabel. Selanjutnya untuk mengetahui nilai t tabel dalam penelitian ini dengan ketentuan nilai df (*degree of freedom*) = $n-k-1$ dimana (n) = jumlah sampel (k) jumlah variabel independen maka nilai $df = 52-2-1 = 48$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengujian 2 sisi sehingga hasil untuk nilai t tabel yaitu 1,677. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.904	3.595		2.199	.030
X1	.223	.097	.178	2.309	.023
X2	.222	.310	.070	.716	.476
X3	1.433	.262	.566	5.468	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 20.0, 2020

Dari tabel di atas diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi ($0,023 < 0,05$ dan hipotesis H_{a1} diterima
2. Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,476 > 0,05$ dan hipotesis H_{a2} ditolak.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hipotesis H_{a3} diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang merupakan hasil analisis data dengan responden sebanyak 52 karyawan. Jenis kelamin dari responden adalah dominan laki-laki 27 responden dan Perempuan 25 responden Tingkat pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 21 responden, dan S1 ada 31 responden, pendidikan terakhir S1 dominan lebih banyak. Untuk distribusi usia, 18 – 23 tahun memiliki 10, usia 23 – 33 tahun 24 responden dan pada usia lebih dari 33 tahun 18 responden, usia 23 – 33 tahun dominan lebih banyak.

Dari persamaan regresi $Y = 7,904 + 0,223 X_1 + 0,222 X_2 + 1,433 X_3$ diperoleh interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a) Jika variabel kompensasi (X) dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Nirvana Duta Adijaya akan positif;
- b) Masing-masing variabel X, yaitu motivasi (X1), etos kerja (X2), kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai masing-masing variabel X1, X2 dan X3 bernilai positif.

Hasil uji Koefisien Determinasi, kinerja karyawan yang ada pada PT. Nirvana Duta Adijaya dipengaruhi oleh variabel motivasi, etos kerja, dan kompensasi, sebesar 59,7%. hasil uji F, variabel motivasi, etos kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan $F = 0.000 < 0,05$. Sehingga jika motivasi, etos kerja dan kompensasi secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari hasil perhitungan Uji Parsial (Uji T), hanya variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai hasilnya dengan penelitian terdahulu oleh (Simanjuntak, 2020), (Hasing & Sulkarnain, 2019) dan (Puspitasari, 2019). Beberapa penelitian terdahulu tidak sama hasilnya dengan

penelitian diatas. Penelitian terdahulu oleh (Damanik et al., 2019) dengan hasil penelitian semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh (Lestari, 2017) dengan hasil penelitian, secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sangkaen et al., 2019) dengan hasil penelitian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, etos kerja, dan kompensasi berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirvana Duta Adijaya Motivasi yaitu sebesar 59,7% . Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi hipotesis ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

PT. Nirvana Duta Adijaya sebaiknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi secara finansial yang diberikan kepada karyawan, agar kinerja karyawan lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, dan hubungan sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Asmayana. (2018). Asmayana 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10–19. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.94>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Kusmana, K., & Iskandar, Y. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Tiga Puluh Kab. Inhu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic ...*, 10(2), 191–202.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Cki on Spot*, 10(1), 59–68. <http://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/viewFile/23/23>
- Nuraeni, Y. S., & Dwi, I. (2020). the Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Nurmiyati, N. (2022). *Pengaruh Motivasi , Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 2(1).
- Puspitasari, T. K. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sanwa Engineering Indonesia Tisa Kurniawati Puspitasari Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa Surat Pernyataan. In *Universitas Pelita Bangsa*.
- Rukiah. (2016). PENGARUH ETOS KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN DAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN IAIN PADANGSIDIMPUAN Rukiah. <https://Medium.Com/>.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>