

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama. jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Percentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	48,5%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36,4%
41 Tahun – 50 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA	7	21,2%
DIPLOMA	8	24,2%
S1	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama. yang paling banyak S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	18	54,5%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	3	9,1%
> 7 Tahun	2	6,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 Responden Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Atasan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%

	ketrampilan dan kemampuan										
9	Diberikan jenjang karir dari perusahaan untuk karyawan yang berprestasi	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Pembayaran gaji dan insentif selalu tepat waktu	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Sistem pembayaran upah yang diberikan perusahaan sudah sangat baik	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Perusahaan telah memberikan upah yang adil dan layak	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Pola insentif diberikan agar karyawan lebih semangat dalam berkerja	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Bonus diberikan ketika target perusahaan telah tercapai	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan jabatan karyawan	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)	
1	Seluruh karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%
2	Kualitas pekerjaan karyawan mencerminkan tingkat kepuasan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%
3	Jumlah yang dihasilkan karyawan dinyatakan dalam jumlah penyelesaian pekerjaan itu sendiri	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%
4	Penepatan kuantitas kerja dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%
5	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%
6	Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%
7	Atasan menilai kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%
8	diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%
9	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP yang berlaku diperusahaan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%
								1	3,0%

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung

data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujinya kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2025

hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,873 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,832 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2025

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Motivasi Kerja	0,218	0,003
Kompensasi Finansial	0,677	0,000
Sig F		0,000

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X1 + 0,677X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)
Jika Motivasi Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)
Jika Kompensasi Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summry

Variabel	R Squares (koefisien determinasi)	R
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,681	0,825
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,898	0,948
Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2025)

Berikut ini adalah penjelasan dari table 4.15 yaitu Hasil Uji Model Summry Hasil "Model Summary" dalam analisis statistik, khususnya dalam regresi, memberikan informasi tentang seberapa baik model yang diuji cocok dengan data. Secara umum, hasil Model Summary mencakup nilai-nilai seperti R-squared, Adjusted R-squared, dan Standar Error of the Estimate (S). R-squared menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,681 artinya Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,898 artinya Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Kinerja sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja memiliki

tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,924 artinya Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Kinerja sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ressa Abadi Bersama.

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai sig (0,003) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ressa Abadi Bersama.

H_0 : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X_2) diperoleh nilai sig (0,000) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

H_a : Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji Pasial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	$\text{Sig} < \text{Alpha}$	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ressa Abadi Bersama.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama. adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terahir S1 dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.6.1 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampumenciptakan Motivasi yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik sebaliknya apa bila Motivasi tidak baik akan berdampak penurunan kinerja kerja karyawan.

Hidayat (2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024)menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika Motivasi meningkat maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Adanya Motivasi yang menyenangkan akan menimbulkan semngat kerja yanag tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

4.6.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Latte, J. (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan,

4.6.3 Pembahasan Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hidayat (2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaandan Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024) menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawannya juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Latte, J. (2023) menunjukkan bahwa

variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Motivasi yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawanserta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat,