



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Harapan Baru Bekasi

Adzansyah

adzansyah11@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sugeng Suroso

Sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Supriyanto

Supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: adzansyah11@gmail.com

Abstrak. *This research aims to determine the effect of compensation, motivation, and morale on the performance of CV. Harapan Baru Bekasi. The type of research used in this research is quantitative research. Where the object is the employees of CV. Harapan Baru Bekasi. The sampling technique uses a non-probability sampling method with a saturated sample technique (census), namely all members of the population are used as samples, a total of 50 employees of CV. Harapan Baru Bekasi. The data analysis method uses multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) compensation has a positive and significant effect on the performance employees of CV. Harapan Baru Bekasi (2) motivation has a positive and significant effect on the performance employees of CV. Harapan Baru Bekasi (3) morale has a positive and significant effect on the performance employees of CV. Harapan Baru Bekasi and (4) compensation, motivation, and morale simultaneously have a significant effect on the performance employees of CV. Harapan Baru Bekasi.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Morale, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja CV. Harapan Baru Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana objeknya yaitu karyawan CV. Harapan Baru Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, total sebanyak 50 karyawan CV. Harapan Baru Bekasi. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi (3) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi dan (4) kompensasi, motivasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan kompetitif, persaingan antar perusahaan untuk meraih segmen pasar yang ditargetkan menjadi semakin ketat. Perusahaan yang kompetitif adalah perusahaan yang dapat menjalankan operasinya secara efisien dan efektif sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya (Tanjung, 2017).

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi (Susan, 2019). Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan ini dikenal sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang disebut manajemen sumber daya manusia (Mu'tafi, 2020).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). Kinerja yang baik adalah ketentuan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan (Ningsih et al., 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai membutuhkan motivasi baik dari dalam diri mereka sendiri (intrinsik) maupun dorongan dari pihak lain (ekstrinsik) agar dapat bekerja lebih giat, sehingga kinerja mereka dapat meningkat (Trisna & Guridno, 2021). Kurangnya penanaman motivasi pada pegawai menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun (Anwar & Supriyanto, 2024). Perilaku karyawan seperti ini dalam organisasi dapat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Rizky et al., 2024).

Semangat kerja adalah dorongan yang membuat seseorang merasa senang dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan, kenikmatan bekerja, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi bagian utamanya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan guna mendorong peningkatan semangat kerja (Syahropi, 2016).

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukannya (Almaududi *et al.*, 2021).

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi dan pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan, tidak hanya sebatas pada gaji, tetapi juga mencakup tunjangan dan biaya transportasi harian yang tetap dibayarkan oleh Perusahaan (Marniati, 2020).

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu, berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorongnya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan penuh semangat, mengerahkan segala kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki, demi mencapai kepuasan sesuai harapan (Ansory, 2018).

Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah dorongan internal dalam diri karyawan yang menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan saat bekerja. Hal ini juga mencakup rasa ketertarikan dan antusiasme tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang ada (Setiowati, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan meneliti suatu populasi atau sampel khusus dengan metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian tertentu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Data primer berupa kuesioner dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metodologi kuantitatif. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik atau kuantitatif, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Rony, 2017). Setelah data diperoleh, analisis statistik dalam SPSS versi 26 akan digunakan untuk menguji hipotesis serta merumuskan solusi terhadap pernyataan masalah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Responden

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	84%
Perempuan	8	16%

Sumber : Data kuesioner CV. Harapan Baru Bekasi

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dengan persentase 84%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit jumlahnya sebanyak 8 karyawan dengan persentase 16%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	37	74%
31-40 Tahun	11	22%
>41 tahun	2	4%

Sumber : Data kuesioner CV. Harapan Baru Bekasi

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 37 karyawan dengan persentase 74%, untuk 31 – 40 tahun sebanyak 11 karyawan dengan persentase 22%, dan untuk >40 tahun sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	jumlah	persentase
SMA/SMK	45	90%
D3	0	0%
S1	5	10%

Sumber : Data kuesioner CV. Harapan Baru Bekasi

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 45 orang dengan persentase 90%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sejumlah 0 orang dengan persentase 0% dan responden yang berpendidikan terakhir S1 sejumlah 5 orang dengan persentase 10%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-1 Tahun	15	58%
2-3 Tahun	29	30%
>3 Tahun	6	12%

Sumber : Data kuesioner CV. Harapan Baru Bekasi

Pada tabel 4 dapat diketahui responden dengan masa kerja 0-1 tahun sejumlah 15 orang dengan persentase 58%, responden dengan masa kerja 2- 3 tahun sejumlah 29 orang dengan persentase 30% dan responden dengan masa kerja >3 Tahun sejumlah 6 orang dengan persentase 12%.

Analisis Deskriptif

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden variabel Kompensasi

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah	Mean
X1.1	0	0	8	22	20	50	4,24
X1.2	0	0	10	20	20	50	4,20
X1.3	0	0	4	23	23	50	4,38
X1.4	0	1	18	21	10	50	3,80
X1.5	1	12	17	17	3	50	3,18
X1.6	0	8	25	15	2	50	3,22
X1.7	0	1	19	20	10	50	3,78
X1.8	0	0	26	19	5	50	3,58
X1.9	0	0	24	18	8	50	3,68
X1.10	0	3	19	21	7	50	3,64
Rata-rata skor variabel Kompensasi							37,70

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel Kompensasi sebesar 37,70. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38 pada item pernyataan ketiga, yaitu “Gaji yang saya terima mempengaruhi kinerja saya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,18 pada item pernyataan lima, yaitu “Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai tunjangan”.

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Tabel 6 Distribusi Jawaban Responden variabel Motivasi

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah	Mean
X2.1	0	1	28	19	2	50	3,44
X2.2	0	2	14	28	6	50	3,76
X2.3	1	7	12	23	7	50	3,56
X2.4	0	6	32	11	1	50	3,14
X2.5	0	6	26	16	2	50	3,28
X2.6	0	4	30	14	2	50	3,28
X2.7	0	2	19	26	3	50	3,60
X2.8	0	2	25	21	2	50	3,46
X2.9	0	0	23	20	7	50	3,68
X2.10	0	0	11	22	17	50	4,12
Rata-rata skor variabel Motivasi							35,32

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel motivasi sebesar 35,32. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 pada item pernyataan sepuluh, yaitu “Pujian yang disampaikan perusahaan kepada saya membuat saya semakin semangat dan percaya diri”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,14 pada item pernyataan keempat, yaitu “Perusahaan menanggapi keluhan yang saya alami”.

3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

Tabel 7 Distribusi Jawaban Responden variabel Semangat Kerja

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah	mean
X3.1	0	0	16	28	6	50	3,80
X3.2	0	0	11	30	9	50	3,96
X3.3	0	0	11	21	18	50	4,14
X3.4	0	0	4	26	20	50	4,32
X3.5	0	0	1	20	29	50	4,56
X3.6	0	0	0	14	36	50	4,72
X3.7	0	0	4	31	15	50	4,22
X3.8	0	0	3	36	11	50	4,16
Rata-rata skor variabel Semangat Kerja							33,88

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel semangat kerja sebesar 33,88. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,72 pada item

pernyataan keenam, yaitu “Saya merasa puas dalam bekerja dengan kondisi apapun yang sedang dialami oleh perusahaan”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,80 pada item pernyataan pertama, yaitu “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”.

4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Jumlah	Mean
Y.1	0	0	3	29	18	50	4,30
Y.2	0	0	0	38	12	50	4,24
Y.3	0	0	7	22	21	50	4,28
Y.4	0	0	1	28	21	50	4,40
Y.5	0	0	2	12	36	50	4,68
Y.6	0	0	0	17	33	50	4,66
Y.7	0	0	0	32	18	50	4,36
Y.8	0	0	2	31	17	50	4,30
Rata-rata skor variabel Semangat Kerja							35,22

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel Kinerja Karyawan sebesar 35,22. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,68 pada item pernyataan kelima, yaitu “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,24 pada item pernyataan kedua, yaitu “Saya konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas”.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan signifikansi statistik, dibandingkan nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = 50 - 3$. Data yang dimiliki yaitu dengan 50 responden dengan total 36 butir pernyataan yang akan diuji. Maka diketahui r tabel: $df = 50 - 3 = 47$. Diperoleh hasil r tabel sebesar 0,281 dengan nilai probabilitas (sig) < 0,05.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1-1	0,578	0,281	Valid
X1-2	0,774	0,281	Valid
X1-3	0,561	0,281	Valid
X1-4	0,816	0,281	Valid
X1-5	0,841	0,281	Valid
X1-6	0,833	0,281	Valid
X1-7	0,417	0,281	Valid
X1-8	0,776	0,281	Valid
X1-9	0,728	0,281	Valid
X1-10	0,612	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan uji validitas variabel kompensasi, diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2-1	0,652	0,281	Valid
X2-2	0,435	0,281	Valid
X2-3	0,421	0,281	Valid
X2-4	0,592	0,281	Valid
X2-5	0,702	0,281	Valid
X2-6	0,792	0,281	Valid
X2-7	0,563	0,281	Valid
X2-8	0,787	0,281	Valid
X2-9	0,588	0,281	Valid
X2-10	0,535	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 10 hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi, diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 10 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X3)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3-1	0,766	0,281	Valid
X3-2	0,757	0,281	Valid
X3-3	0,514	0,281	Valid
X3-4	0,573	0,281	Valid
X3-5	0,701	0,281	Valid
X3-6	0,494	0,281	Valid
X3-7	0,697	0,281	Valid
X3-8	0,607	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 11 hasil perhitungan uji validitas variabel semangat kerja, diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y-1	0,501	0,281	Valid
Y-2	0,543	0,281	Valid
Y-3	0,620	0,281	Valid
Y-4	0,625	0,281	Valid
Y-5	0,508	0,281	Valid
Y-6	0,534	0,281	Valid
Y-7	0,495	0,281	Valid
Y-8	0,420	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 12 hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Uji reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,881	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,793	0,60	Reliable
Semangat Kerja (X3)	0,787	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,631	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Dari tabel 13 diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena dapat dilihat dari hasil Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari standar minimal Cronbach's Alpha yang telah ditentukan yaitu 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan memiliki konsistensi pengukuran yang sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

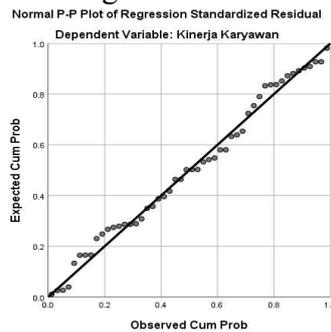
Menurut Sujarweni, (2018) Jika nilai Asym. Sig untuk uji K-S lebih besar dari 0,05, maka uji tersebut dinilai berdistribusi normal. Tingkat signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 dinilai tidak berdistribusi normal.

Tabel 13 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84820931
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.071
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 14 nilai signifikansi sebesar 0,200 yaitu bernilai lebih dari 0,05 maka dinyatakan bahwa model data regresi tersebut berdistribusi secara normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan gambar 1 uji grafik P-plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh. Maka dikatakan data regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Dalam penelitian ini uji multikolonearitas yang digunakan adalah

nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas

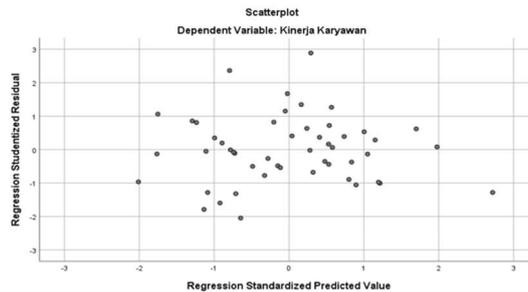
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,974	1.027	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,977	1.023	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Semangat Kerja (X2)	0,973	1.028	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Pada tabel 15 menyatakan bahwa nilai tolerance pada variabel kompensasi senilai 0,974, motivasi senilai 0,977 dan semangat kerja senilai 0,973 dimana nilai tolerance pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui juga bahwa nilai VIF pada variabel kompensasi senilai 1,027, motivasi senilai 1,023 dan semangat kerja senilai 1,028 dimana nilai VIF kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menemukan apakah persilangan varians dari satu observasi residual ke observasi residual lainnya terjadi dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan hasil bahwa data dalam penelitian ini tidak membentuk pola gelombang dengan tersebar disekitar atau di atas dan di bawah angka 0. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam bentuk regresi berganda.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Pada penelitian ini untuk menguji adak tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.310	1.908	2.297
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil tabel 16 di atas, nilai Durbin Watson sebesar 2,297, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 50 dan jumlah variabel bebas 3. Diperoleh nilai dL sebesar 1,4206, nilai dU sebesar 1,6739, dan nilai 4-dU (4 – 1,6739) sebesar 2,3261. Dengan kriteria pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu $dU < DW < 4-dU = 1,6739 < 2,297 < 2,3261$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.399	4.204		3.663	.001
	Kompensasi	.122	.052	.283	2.350	.023
	Motivasi	.226	.065	.418	3.487	.001
	Semangat Kerja	.213	.091	.282	2.347	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil tabel 17 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 15,399 + 0,122 (X1) + 0,226 (X2) + 0,213 (X3)$.

Dari persamaan regresi linear diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,399 menunjukkan bahwa apabila kompensasi, motivasi dan semangat kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 15,399.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi kompensasi sebesar 0,122. Nilai koefisien yang positif dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai kompensasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,122.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi motivasi sebesar 0,226. Nilai koefisien positif dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai , maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,226.
4. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,213. Nilai koefisien yang positif dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai semangat kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,213.

Uji Hipotesis

Uji T

Jika nilai sig.<0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika nilai sig.>0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Tabel 17 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.399	4.204		3.663	.001
	Kompensasi	.122	.052	.283	2.350	.023
	Motivasi	.226	.065	.418	3.487	.001
	Semangat Kerja	.213	.091	.282	2.347	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Nilai t_{tabel} ditentukan dengan rumus $df = n - 3$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 50 - 3 = 47$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2,011 Berdasarkan hasil tabel 4.18 diatas dapat mengetahui bahwa untuk :

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
Variabel kompensasi memperoleh nilai t -hitung sebesar $2,350 > 2,011$ (T tabel) dengan sig. $0,023 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa secara parsial untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
Variabel motivasi memperoleh nilai t -hitung sebesar $3,487 > 2,011$ (T tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa secara parsial untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
Variabel semangat kerja memperoleh nilai t -hitung sebesar $2,347 > 2,011$ (T tabel) dengan sig. $0,023 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa secara parsial untuk variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai sig, $< 0,05$ dan nilai f -hitung $> f$ -tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ dan nilai f -hitung $< f$ -tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.202	3	30.401	8.355	.000 ^b
	Residual	167.378	46	3.639		
	Total	258.580	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi, Kompensasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, maka dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df_1 = 4 - 1$, dan $df_2 = 50 - 4 = 46 = 2,81$. nilai f tabel yang digunakan adalah 3,18.

Pada hasil tabel 19 diketahui bahwa nilai f -hitung sebesar $8,355 > 2,81$ (f -tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Sujarweni, (2018) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen.

Tabel 19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.310	1.908	2.297
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 20 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,3% sedangkan 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 18 diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai kompensasi diperoleh t-hitung sebesar $2,350 > 2,011$ (T tabel) dengan sig. $0,023 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi, sehingga H1 diterima. Hal tersebut menjelaskan apabila kompensasi ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 18 diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai motivasi diperoleh t-hitung sebesar $3,487 > 2,011$ (T tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi, sehingga Ha2 diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa Motivasi pada diri karyawan CV. Harapan Baru mempengaruhi peforma kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 18 diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai kompensasi diperoleh t-hitung sebesar $2,347 > 2,011$ (t tabel) dengan sig $0,023 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi, sehingga Ha3 diterima. Hal tersebut menjelaskan apabila semangat kerja ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 19 telah diperoleh nilai F hitung sebesar $8,355 > 3,18$ (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara kompensasi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi, sehingga Ha4 diterima. Kompensasi yang adil dan memadai berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja yang dihasilkan dari motivasi tersebut telah mencerminkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan CV. Harapan Baru Bekasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika semangat kerja tinggi, karyawan cenderung lebih produktif.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan antara kompensasi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Faizal Rizky, M., Suroso, S., & Teguh Prasetyo, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Champ Resto Indonesia Cabang Bekasi). *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i2.398>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2.
- Mu tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Rony, Z. (2017). Siap Fokus, Siap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi (Jurusan Mudah Gunakan Metode Kualitatif Tipe Studi Kasus). In *Jakarta, PSSDM* (Issue November 2017).
- Setiowati, I. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *CV. Alfabeta*.
- Sujarweni V.W. (2018). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif; Yogyakarta Pustaka Baru. In *Yogyakarta : PT Pustaka Barupress, 2018*.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12. <https://www.neliti.com/publications/134354/pengaruh-semangat-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-bangkinang-di-pekanbaru-stu>
- Tanjung, G. (2017). implementasi sistem Just In Time (JIT) untuk optimalisasi MCE dan produktivitas kerja pada UMKM Kebon Bunga. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>