

ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI GAJI BERBASIS KINERJA TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Ahmad Rizky Hakim *¹
Akbar Jazuli ²
Doni Ramadhana ³
Haikal Aryo Pudra Karna ⁴
Reynaldi Yanuarsyah ⁵
Saridawati ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

*e-mail : ahmadrizkyhakim4@gmail.com¹

Abstrak

Sistem kompensasi berbasis kinerja telah menjadi topik menarik bagi banyak perusahaan di lingkungan kerja yang kompetitif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak sistem kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Survei berlangsung selama satu bulan dan 54 orang responden. Analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden mendukung penerapan pembayaran berdasarkan kinerja dan percaya bahwa standar kinerja sudah sangat jelas. Selain itu, sebagian besar responden merasa sangat termotivasi dan percaya bahwa sistem kompensasi gaji berbasis kinerja mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik, peningkatan keterampilan dan pelatihan, serta budaya perusahaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap imbalan gaji terkait kinerja. Namun pengaruh produktivitas karyawan dan faktor manajemen terhadap kompensasi gaji terkait kinerja menunjukkan hasil yang berbeda. Produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan, namun faktor pengendaliannya tidak signifikan secara statistik. Kesimpulan penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan motivasi, produktivitas, dan faktor kontrol karyawan ketika merancang sistem kompensasi berbasis kinerja yang efektif.

Kata Kunci : Kompensasi Gaji, Motivasi Karyawan, Produktivitas Karyawan.

Abstract

Performance-based compensation system has become an interesting topic for many companies in a competitive work environment. The purpose of this study is to analyze the impact of performance-based compensation systems on employee motivation and productivity. The data collection method used primary data and secondary data. The survey lasted for one months and 54 people responded. The analysis shows that the majority of respondents support the implementation of performance-based pay and believe that the performance standards are very clear. In addition, most respondents felt highly motivated and believed that the performance-based pay compensation system affected their motivation and productivity at work. The study also showed that good working conditions, skills upgrading and training, and corporate culture have a significant impact on employee motivation and productivity. Simple linear regression analysis shows that employee motivation has a significant influence on performance-related pay rewards. However, the effect of employee productivity and management factors on performance-related salary compensation showed different results. Employee productivity has a significant influence, but the controlling factors are not statistically significant. The conclusion of this study highlights the importance of paying attention to employee motivation, productivity, and factor control when designing a performance-based compensation system.

Keywords : Salary Compensation, Employee Motivation, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, sistem kompensasi berbasis kinerja telah menjadi topik menarik bagi banyak perusahaan. Sistem ini dianggap sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil dan mencerminkan kinerja individu tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan atas

kerja kerasnya, namun juga mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak sistem kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Suswati E,dkk Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, berkerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi (Endang, 2022). Motivasi dapat datang dari dalam diri karyawan atau dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan tentu saja penghargaan. Menurut Simamora (Abdussamad, 2014) Jenis-jenis balas jasa yaitu: (1) Gaji, yaitu imbalan atas jasa-jasa dalam bentuk uang dari atasan kepada pegawai atau pelayan, yang dibayarkan menurut kesepakatan bersama, kesepakatan bersama, dan peraturan perundang-undangan. (2) Upah (upah), atau kompensasi moneter langsung, dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan. (3) Insentif. Kompensasi selain gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi dan dianggap berdasarkan kinerja. (4) Tunjangan kesejahteraan. Bentuk kompensasi non-moneter seperti kesehatan dan kesejahteraan. asuransi jiwa, cuti perusahaan, program pensiun, dan tunjangan terkait ketenagakerjaan lainnya; (5) fasilitas (fringers), yang dapat mewakili kompensasi yang signifikan, terutama bagi para eksekutif yang mendapat kompensasi yang baik dari perusahaan; Sebaliknya, produktivitas karyawan merupakan indikator kunci efisiensi operasional perusahaan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan output yang maksimal dengan input yang minimal.

Menurut Sastrohadiwiry (dalam Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja”, Karena para karyawan tersebut menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berbasis kinerja diyakini dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kami mengkaji bagaimana sistem penghargaan kinerja mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORI

Kompensasi dalam konteks organisasi mengacu pada segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan tunjangan lainnya. Tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan dan memelihara motivasi karyawan serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Menurut Handoko kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterimakan kepada pekerja sebagai imbalan atas kinerjanya. Pemberian reward ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, produktivitas pegawai, dan produktivitas organisasi (Sulastiningsih & Zulkifli, 2006).

Tipe Kompensasi Gaji

Dilansir dari (OCBC, 2023) Kompensasi gaji dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Imbalan langsung adalah imbalan yang dibayarkan secara teratur dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang disebut gaji atau upah. Contoh kompensasi langsung meliputi gaji, tunjangan, dan insentif. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian tunjangan kepada karyawan di luar gaji atau upah bulanannya, biasanya dalam bentuk uang tunai, fasilitas, atau barang tertentu seperti asuransi, voucher makan, atau fasilitas kendaraan.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi penggunaan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang peneliti kumpulkan langsung dari sumber aslinya atau primer. Data tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan media

elektronik khususnya Google Forms. Survei dilakukan selama satu bulan, di bulan April 2024 dan sebanyak 54 responden. Proses penelitian ini akan berlangsung terus menerus hingga selesai. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber di internet, seperti jurnal akademik, website, e-book, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Sebelum mendalami lebih jauh tentang pengaruh sistem kompensasi gaji berbasis kinerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan di tempat kerja, berikut adalah identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - laki	23	43%
2	Perempuan	31	57%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil survei, persentase laki-laki yang bekerja sebagai karyawan perusahaan sebanyak 23 orang atau 43%, dan persentase perempuan sebanyak 31 orang atau 57%.

Tabel 2. Identifikasi Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	18 - 22	16	29,6%
2	23 - 27	21	38,9%
3	28 - 32	10	18,5%
4	33 - 37	7	13%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil survei, jumlah tanggapan terbanyak pada kalangan pekerja ditemukan pada usia 23 hingga 27 tahun sebanyak 21 tanggapan (38,9%), dan terendah sebanyak 7 tanggapan pada usia 33 hingga 37 tahun (13%).

Tabel 3. Tanggapan Responden Perusahaan Menerapkan Sistem Berbasis Kinerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Ya	44	81,5%
2	Tidak	6	11,1%
3	Tidak Yakin	4	7,4%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil survei, 44 responden, atau 81,5%, mendukung penerapan sistem berbasis prestasi. Sebagian kecil responden menentang sistem pembayaran berdasarkan kinerja. Ada berbagai alasan untuk hal ini, seperti kompatibilitas yang buruk dengan pekerjaan atau kriteria evaluasi yang tidak jelas. Beberapa responden meragukan sistem berbasis kinerja. Hal ini bisa disebabkan bahwa mereka masih memerlukan lebih banyak informasi atau pemahaman tentang cara kerja sistem.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Kriteria Kinerja Untuk Menilai Karyawan Dalam Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Jelas	14	26%
2	Cukup Jelas	33	61%
3	Kurang Jelas	2	3,7%
4	Tidak Jelas	5	9,3%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden menganggap kriteria kinerja cukup jelas sebanyak 33 tanggapan atau 61%. Meskipun ada beberapa ruang untuk peningkatan pemahaman, secara keseluruhan, mereka merasa memahami kriteria yang diterapkan. Hanya sedikit responden yang merasa kriteria kinerja kurang jelas. Mungkin ada kebutuhan untuk lebih mengkomunikasikan atau mengklarifikasi kriteria ini kepada mereka. Sebanyak 5 tanggapan atau 9,3% merasa bahwa kriteria kinerja tidak jelas. Ini bisa menjadi area perbaikan dalam sistem kompensasi gaji berbasis kinerja.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Mendorong Pencapaian Kinerja Yang Tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mendorong	20	37%
2	Cukup Mendorong	29	53,7%
3	Kurang Mendorong	3	5,6%
4	Tidak Tahu	2	3,7%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 29 tanggapan atau 53,7% menganggap sistem ini cukup mendorong. Meskipun tidak sekuat yang sangat mendorong, tetapi masih memberikan dorongan yang signifikan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Hanya sedikit responden yang merasa sistem kompensasi berbasis kinerja kurang mendorong. Alasan mungkin beragam, seperti ketidaksesuaian antara insentif dan kinerja sebenarnya. Beberapa responden tidak memiliki penilaian yang pasti terkait dengan sistem ini. Mungkin mereka belum sepenuhnya memahami dampaknya.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Seberapa Termotivasi Untuk Mencapai Target Kinerja Yang Ditetapkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Termotivasi	20	37,6%
2	Cukup Termotivasi	30	55%
3	Kurang Termotivasi	2	3,7%
4	Tidak Termotivasi	2	3,7%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 30 tanggapan atau 55% menganggap diri mereka cukup termotivasi. Meskipun tidak sekuat yang sangat termotivasi, mereka masih memiliki motivasi yang memadai untuk bekerja menuju target kinerja.

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Memengaruhi Tingkat Motivasi Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Ya	47	87%
2	Tidak	4	7,4%
3	Tidak Yakin	3	5,6%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden percaya bahwa sistem kompensasi gaji berbasis kinerja memengaruhi tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa insentif finansial yang terkait dengan kinerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Beberapa responden merasa tidak yakin terkait pengaruh sistem kompensasi ini terhadap motivasi. Mungkin mereka membutuhkan lebih banyak informasi atau pengalaman untuk membentuk pandangan yang lebih pasti.

Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Memberikan Penghargaan yang Layak Untuk Pencapaian Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
----	-----------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	23	42,6%
2	Setuju	26	48,1%
3	Kurang Setuju	2	3,7%
4	Tidak Tahu	3	5,6%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa sebanyak 48,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Mereka melihat hubungan positif antara kinerja yang baik dan penghargaan yang sesuai. Hanya sedikit responden yang kurang setuju. Alasan di balik pandangan ini mungkin beragam, seperti persepsi yang berbeda terkait dengan hubungan antara kompensasi dan kinerja. Beberapa responden tidak memiliki penilaian yang pasti terkait dengan sistem ini. Mungkin mereka belum sepenuhnya memahami dampaknya atau belum mengalami pengalaman langsung.

Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Menilai Produktivitas Dalam Pekerjaan Sehari hari

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Produktif	18	33,3%
2	Produktif	32	59,3%
3	Kurang Produktif	4	7,4%
4	Tidak Produktif	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 32 tanggapan atau 59,3% mayoritas responden menganggap diri mereka produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Tidak ada responden yang merasa tidak produktif. Ini bisa menjadi indikasi bahwa mayoritas responden memiliki tingkat produktivitas yang baik. Meskipun ada beberapa responden yang merasa kurang produktif.

Tabel 10. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Memengaruhi Tingkat Produktivitas Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Ya	47	87%
2	Tidak	1	1,9%
3	Tidak Yakin	6	11,1%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 47 tanggapan atau 87% mayoritas responden percaya bahwa sistem kompensasi gaji berbasis kinerja memengaruhi tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa insentif finansial yang terkait dengan kinerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Meskipun hanya sedikit responden yang tidak setuju, namun beberapa responden masih merasa tidak yakin terkait pengaruh sistem kompensasi gaji terhadap produktivitas yang mana mereka membutuhkan lebih banyak informasi atau pengalaman yang lebih.

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Mendorong Peningkatan Produktivitas Ditempat Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mendorong	21	38,8%
2	Cukup Mendorong	29	53,7%
3	Kurang Mendorong	1	1,9%
4	Tidak Tahu	3	5,6%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 29 tanggapan atau 53,7% mayoritas responden menganggap sistem ini cukup mendorong. Meskipun tidak sekuat yang sangat mendorong, tetapi masih memberikan dorongan yang signifikan bagi karyawan untuk bekerja menuju target kinerja. Beberapa responden tidak memiliki penilaian yang pasti terkait dengan sistem ini, hal ini bisa disebabkan karena mereka belum sepenuhnya memiliki pemahaman yang cukup.

Tabel 12. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Yang Kondusif Memengaruhi Kinerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Ya	51	94,4%
2	Tidak	2	3,7%
3	Tidak Yakin	1	1,9%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 tanggapan atau sebanyak 94,4% mayoritas menganggap bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan karyawan. Meskipun ada yang tidak yakin dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mereka belum yakin untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan merasa nyaman.

Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Seberapa Besar Peran Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan Dalam Pencapaian Kinerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Besar	20	37%
2	Besar	31	57,4%
3	Kecil	1	1,9%
4	Tidak Tahu	2	3,7%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 31 responden atau 57,4% mayoritas responden mengakui bahwa peran peningkatan keterampilan dan pelatihan dalam pencapaian kinerja adalah besar. Ini menunjukkan bahwa mereka menghargai investasi dalam pengembangan diri. Hanya sedikit responden yang merasa peran ini kecil. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam kinerja mereka.

Tabel 14. Tanggapan Responden Tentang Budaya Perusahaan Memengaruhi Motivasi dan Produktivitas Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	59,2%
2	Setuju	20	37%
3	Kurang Setuju	1	1,9%
4	Tidak Tahu	1	1,9%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 32 tanggapan atau 59,2% mayoritas responden percaya bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Budaya yang kuat mampu meningkatkan performa dan produktivitas karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi saat mereka bekerja pada perusahaan yang cukup teratur dan memegang prinsip, nilai, serta keyakinan yang sama. Hanya sedikit responden yang merasa kurang setuju dan tidak tahu, hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi pandangan mereka terhadap budaya perusahaan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

“Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid”(Janna & Herianto, 2021) . Berikut adalah hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan

No. Item (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Karyawan (X1)	.713	0.273	Valid
Produktivitas Karyawan (X2)	.789	0.273	Valid
Faktor Kontrol (X3)	.409	0.273	Valid
No. Item (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja (Y)	.518	0.273	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS Penelitian, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan seluruh variabel independen (Motivasi Karyawan X1, Produktivitas Karyawan X2, Faktor Kontrol X3) dan variabel dependen (Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Y) memiliki korelasi antara item dengan nilai r tabel lebih dari 0.273, maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk” (Jalil, Syahidin, & Erma, 2021). Berikut adalah hasil uji reabilitas :

Tabel 16. Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	.803	≥0.60	Reliabel
X2	.770	≥0.60	Reliabel
X3	.927	≥0.60	Reliabel
Y	.784	≥0.60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS Penelitian, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai batas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum 0.60 sehingga kesimpulannya adalah Reliabel sehingga reliabilitas dianggap dapat diterima atau lebih baik.

Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 17. Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.043	.505		-.085	.932
	Motivasi Karyawan (X1)	.284	.146	.255	1.944	.058
	Produktivitas Karyawan (X2)	.690	.158	.595	4.364	.000
	Faktor Kontrol (X3)	.104	.108	.079	.968	.338

a. Dependent Variable: Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

- a. Nilai Ho = 0,284 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu dalam Motivasi Karyawan akan meningkatkan kompensasi gaji berbasis kinerja sebesar 0,284. Yang artinya, motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi gaji berbasis kinerja.
- b. Nilai H1 = 0.690 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu dalam Produktivitas Karyawan akan meningkatkan Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja sebesar 0.690. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kompensasi gaji berbasis kinerja.
- c. Nilai H2 = 0.104 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu dalam Faktor Kontrol akan meningkatkan Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja sebesar 0.104. Meskipun nilai ini positif, namun tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa faktor kontrol tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi gaji berbasis kinerja.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 18. Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.716	.94025

a. Predictors: (Constant), Faktor Kontrol, Motivasi Karyawan, Produktivitas Karyawan

b. Dependent Variable: Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS Penelitian, 2024

Dapat diketahui berdasarkan hasil tabel diatas nilai r sebesar 0.856 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi Karyawan X1, Produktivitas Karyawan X2, dan Faktor Kontrol X3) dengan variabel dependen (Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja Y).

3. Uji t (Korelasi Parsial)

Tabel 19. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.043	.505		-.085	.932
	Motivasi Karyawan (X1)	.284	.146	.255	1.944	.058
	Produktivitas Karyawan (X2)	.690	.158	.595	4.364	.000
	Faktor Kontrol (X3)	.104	.108	.079	.968	.338

a. Dependent Variable: Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS Penelitian, 2024

Uji parsial, yang juga dikenal sebagai uji t, merupakan metode yang digunakan untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh sistem kompensasi gaji berbasis kinerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja X1 memiliki nilai t sebesar 1.944 dengan signifikansi (sig.) sebesar 0.058 menunjukkan bahwa signifikan mendekati pada level signifikansi 0.05. Artinya, Motivasi

Karyawan cenderung memiliki pengaruh terhadap Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja, namun belum signifikan secara statistik karena nilai Sig. sedikit lebih besar dari 0.05.

Koefisien regresi untuk Produktivitas Karyawan X2 memiliki nilai t sebesar 4.364 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan terhadap Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja sangat signifikan pada level signifikansi 0.05. Artinya, Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja.

Koefisien regresi untuk Faktor Kontrol X3 memiliki nilai t sebesar 0.968 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.0338 menunjukkan bahwa pengaruh Faktor Kontrol terhadap Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja tidak signifikan pada level signifikansi 0.05. Artinya, Faktor Kontrol tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi Gaji Berbasis Kinerja.

Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, Motivasi Karyawan X1 memiliki hubungan yang hampir signifikan terhadap variabel dependen dan Produktivitas Karyawan X2, memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Namun, variabel independen Faktor Kontrol X3 tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

KESIMPULAN

Hasil dari uji validitas faktor sistem kompensasi gaji berbasis kinerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semua variabel valid, berdasarkan data yang diberikan. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai alat untuk menilai variabel. Kompensasi gaji berbasis kinerja dipengaruhi oleh produktivitas karyawan, motivasi, dan faktor kontrol, seperti yang ditunjukkan oleh analisis regresi linier sederhana. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompensasi upah berbasis kinerja, produktivitas karyawan, dan motivasi karyawan berkorelasi secara signifikan. Sebaliknya, uji t menunjukkan bahwa meskipun faktor kontrol tidak signifikan, produktivitas dan motivasi karyawan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kompensasi pendapatan berbasis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO*.
- Endang, D. S. (2022). *MOTIVASI KERJA*. Media Nusa Creative.
- Jalil, A., Syahidin, & Erma. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review (GPJER)*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- OCBC. (2023). Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung, Inilah Perbedaannya. *PT Bank OCBC NISP Tbk*.
- Sinambela, Prof. Dr. L. P. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *BUMI AKSARA* (Vol. 4, Issue 1).
- Sulastiningsih, & Zulkifli. (2006). Akuntansi Biaya Dilengkapi Dengan Isu-isu Kontemporer. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.