

## PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NATURALVA HERBA INDONESIA

**Vicko Anggara Putra**

Universitas Pelita Bangsa

[vicko.anggaraputra1522@gmail.com](mailto:vicko.anggaraputra1522@gmail.com)

**Ahmad Gunawan**

Universitas Pelita Bangsa

[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia. Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Remunerasi merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai dan dapat memotivasi mereka untuk mencapai target perusahaan. Motivasi juga dikenal sebagai pendorong dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data kuantitatif yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Naturalva Herba Indonesia, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik Non-Probability Sampling. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat remunerasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, ketika remunerasi dan motivasi kerja digabungkan, mereka secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kembali sistem remunerasi yang ada untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, penelitian

**Kata Kunci:** remunerasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, PT Naturalva Herba Indonesia, manajemen sumber daya manusia

### PENDAHULUAN

Human *resources* atau yang sering dikenal dengan singkatan SDA berperan esensial sebagai sumber keunggulan kompetitif yang mengelola keunggulan lain perusahaan. Tenaga kerja berperan sebagai pekerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penentuan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh individu-individu yang terlibat, termasuk karyawan yang menjadi sumber daya utama dalam pengelolaan industri.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan seperti pelatihan, penilaian, perekrutan, dan kompensasi pegawai (Sutrisno, 2020) Peran sumber daya manusia di perusahaan sangat dominan karena manusia turut berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan yang bertujuan mewujudkan tujuan organisasi dengan efektif. Pengaruh kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk remunerasi, budaya perusahaan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada persyaratan pekerjaan dan standar kinerja yang diukur dari isi karya (Mustikaningsih, 2014)

Pengertian remunerasi adalah tindakan penghargaan terhadap partisipasi para karyawan dalam meraih tujuan perusahaan. Imbalan ini diarahkan sebagai bentuk apresiasi atas upaya mereka dalam mencapai kesuksesan organisasi (Surya, 2004). Komponen remunerasi terdiri dari gaji, tunjangan, insentif, dan bonus (Burhanudin, 2012). PT Naturalva Herba Indonesia, misalnya, memberikan komponen remunerasi seperti gaji pokok, tunjangan akomodasi, tunjangan makan, tunjangan komunikasi, tunjangan jaminan kesehatan (BPJS), serta insentif dan bonus berdasarkan pencapaian target yang ditentukan.

Faktor motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Dorongan motivasi tersebut menginspirasi karyawan untuk mencapai target yang ditentukan dan memberikan kinerja terbaik guna mendukung perkembangan organisasi. Perusahaan

juga berperan menyediakan motivasi dan peluang yang adil untuk setiap pegawainya agar bisa tumbuh, serta memberikan remunerasi yang sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan (Baba, 2015)

Penelitian ini berfokus pada PT Naturalva Herba Indonesia, sebuah perusahaan startup di bidang produksi dan distribusi nutrisi herbal yang didirikan pada Februari 2021 dan berlokasi di Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini menghasilkan dan mendistribusikan Nutrisi Herbal khusus untuk mengatasi gejala asam lambung naik (Gerd) dengan merk Gerd Zero Pro. Dalam usahanya meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap gejala pencernaan dan Gerd, perusahaan ini mengandalkan platform media sosial untuk menjangkau berbagai segmen pelanggan. Namun, PT Naturalva Herba Indonesia dihadapkan pada beberapa isu dan permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia, mencakup aspek remunerasi, motivasi, dan kinerja karyawan..

Menurut penelitian Teja (2017), kinerja mengacu pada hasil pencapaian karyawan dalam periode spesifik, dibandingkan dengan standar prestasi kerja serta tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bukti kinerja dapat berupa memo atau hasil aktivitas kerja selama periode yang diukur, seperti yang dijelaskan oleh Putra (2020).

Dari pandangan para ahli, bisa disebutkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja karyawan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Efisiensi juga memiliki makna yang serupa, yaitu mencapai hasil yang baik dari segi kualitas dan kuantitas, sejalan dengan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020), diidentifikasi beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas atau jumlah kerja
3. Ketepatan waktu
4. Peningkatan dan juga memaksimalkan Efektivitas
5. Komitmen

Remunerasi adalah tunjangan atas pekerjaan seperti gaji, santunan tetap, insentif, tunjangan, bonus, pesangon, atau pensiun. Keberadaan reward dalam perusahaan memiliki dampak penting terhadap kesejahteraan karyawan, tergantung pada tingkat dan jenis reward yang diberikan. Oleh karena itu, pengembangan penghargaan dalam organisasi harus mempertimbangkan kesejahteraan para pegawai. Remunerasi memiliki potensi untuk mendorong manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan kinerja departemen, memberikan motivasi bagi karyawan, dan mengoptimalkan kegiatan di dalam organisasi, selain juga berkontribusi dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Hasibuan (2017) menyampaikan beberapa indikator yang termasuk dalam variabel remunerasi, antara lain:

1. Gaji
2. Insentif
3. Upah
4. Tunjangan
5. Fasilitas

Menurut (Goni et al., 2021) Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seorang individu supaya melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang individu tersebut inginkan. Menurut Sunyoto (2012) sebagaimana dijelaskan dalam jurnal karya Andayanti & Harie (2020), motivasi memiliki peran penting sebagai elemen pendorong keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Dalam konteks berwirausaha, motivasi dapat diibaratkan sebagai bahan bakar yang menggerakkan mesin untuk mencapai keberhasilan.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Physical Needs* yang memiliki arti kebutuhan fisik.
2. *Social Needs* yang memiliki arti kebutuhan sosial.
3. *Reward Need* yang memiliki arti kebutuhan akan pergaulan.
4. *Target Needs* yang memiliki arti kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan analisis data kuantitatif yang menggunakan metode matematis. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan analisis yang mendalam terhadap fenomena dengan memanfaatkan data berupa angka. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 41 karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. Peneliti menggunakan teknik Non-Probability Sampling untuk memilih sampel dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2019). Berikut adalah metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini:

### 1. Observasi

Metode pengumpulan data yang disebut juga sebagai observasi langsung di lokasi penelitian, merupakan teknik yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan PT Naturalva Herba Indonesia.

### 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang umumnya disebut sebagai angket digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengumpulkan rangkaian pertanyaan yang terkait dengan mata pelajaran yang tengah dipelajari. Dalam rangka penelitian ini, informasi dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. Untuk mengevaluasi tingkat remunerasi dan motivasi kerja, skala Likert digunakan. Skala Likert yang digunakan untuk mengukur variabel dijadikan sebagai alat untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.

**Tabel 1. Skala Likert**

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2023*

Dalam penelitian ini, metode analisis datanya berupa uji hipotesis. Dalam uji hipotesis terbagi menjadi dua yakni uji t (parsial) dan uji f (simultan)

### 1. Uji t (Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah remunerasi dan motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia. Pengujian ini juga dilakukan untuk menilai apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, dilakukan pengujian.

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis guna memastikan apakah klaim penelitian didukung atau tidak, berdasarkan analisis statistik. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan digunakan untuk mengukur dampak gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan nilai probabilitas (sig). Selain itu, untuk menguji signifikansi model regresi, dilakukan observasi terhadap nilai sig. Apabila nilai sig kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh pada variabel dependen. Pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen dapat dikonfirmasi jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel. Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dan uji F digunakan dengan kriteria berikut: Jika nilai signifikan F adalah kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian dianggap layak dan cocok untuk analisis

lebih lanjut. Sebaliknya, jika nilai signifikan F adalah lebih besar dari 0,05, maka model tersebut dianggap tidak layak dan tidak bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

PT Naturalva Herba Indonesia merupakan perusahaan rintisan (*startup nutrition*) yang bergerak di bidang produksi & distribusi nutrisi herbal yang berdiri sejak Februari 2021. Produk yang dibuat, khusus untuk mengatasi gejala asam lambung naik (Gerd) dengan brand Gerd Zero Pro. Perusahaan menjangkau segmen *customer* dari *brand* gerd zero pro dengan tujuan meningkatkan kesadaran masyarakat terkait gejala gerd melalui penggunaan platform sosial media. Berikut logo perusahaan ditunjukkan Gambar 1.



Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023  
Gambar 1. Logo PT Naturalva Herba Indonesia

PT Naturalva Herba Indonesia berlokasi di kawasan Industri Jababeka, tepatnya di Jababeka Bizpark Jl. Niaga Industri Selatan 2. Perusahaan terus melakukan inovasi dan riset dalam mengembangkan produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia. Adapun visi, misi, serta Panca Dharma dari perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Visi:  
Menebarkan manfaat nutrisi herbal demi kemaslahatan masyarakat global.
2. Misi:  
Mengembangkan riset, inovasi dan distribusi nutrisi herbal guna meningkatkan nilai kesehatan masyarakat
3. Panca Dharma:
  - a. Religius, menjalankan peran dan karya sebagai jalan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa.
  - b. *Integrity*, sejalan sehaluan dalam pikiran, perkataan, dan perbuatan.
  - c. *Discipline*, Komitmen disiplin menjalankan perbaikan berkelanjutan.
  - d. *Team Work*, Saling keterkaitan dalam membangun kemajuan.
  - e. Customer Centric, Bagi Insan Naturalva, Pelanggan adalah Pusat Inovasi dalam berkarya.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis akan menentukan apakah hipotesis yang telah diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis ini melibatkan penerapan metode regresi linear berganda. Selain itu, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistic* 25 untuk memperoleh nilai uji t dan uji F yang tercatat sebagai berikut.

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t (distribusi t atau *t-student*) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh antar variabel, yaitu sejauh mana pengaruh variabel independen (remunerasi (X1) dan motivasi karyawan (X2)) terhadap variabel dependen (penilaian kinerja pegawai (Y)). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat  $\alpha$  (0,05) dan membandingkan hasil nilai t hitung dengan nilai t tabel yang sesuai. Nilai t tabel yang digunakan dihitung dengan derajat kebebasan  $df = N-3$  ( $41-3 = 38$ ) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji parsial (uji t) dapat ditemukan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,505	3,271		4,740	0,000
1 Remunerasi	0,410	0,105	0,565	3,895	0,000
Motivasi Kerja	0,233	0,125	0,271	1,871	0,069

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023*

Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil uji t (parsial) untuk setiap variabel independen atau bebas:

a. Pengaruh Variabel Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai statistik dari uji t (parsial) untuk variabel remunerasi menunjukkan hasil t hitung sebesar 3,895 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,024 ( $3,895 > 2,024$ ), dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis dari uji t (parsial) untuk variabel remunerasi menunjukkan nilai t hitung sebesar, dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah. Temuan ini sesuai dengan aturan pengujian uji t yang menunjukkan bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia" dapat diterima.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai statistik dari uji t (parsial) untuk variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung sebesar 1,871, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,024 ( $1,871 < 2,024$ ), dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,069, yang lebih besar daripada nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,069 > 0,05$ ). Temuan ini tidak sesuai dengan kriteria pengujian uji t. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia" tidak dapat diterima atau ditolak.

## 2. Uji F (Simultan)

Pengujian F (distribusi F) digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Riadi, 2016). Uji F dilaksanakan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai  $\alpha$  yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05. Nilai F tabel yang diperoleh adalah sebesar 3,24 seperti yang tertera pada sumber (Riadi, 2016).

$$Df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$Df2 = n-k-1 = 41- 2-1 = 38$$

k = Jumlah Variabel (bebas + terikat)

Berikut merupakan hasil uji F (simultan) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	938,080	2	469,040	30,022	,000 <sup>b</sup>
Residual	593,676	38	15,623		
Total	1531,756	40			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi*

*Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023*

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai f hitung yang diperoleh yaitu 30,022. Nilai tersebut lebih besar dari nilai f tabel 3,24. Selain itu, nilai signifikansi yang didapatkan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansinya yaitu 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel remunerasi dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi dan dampak dari variabel remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Terdapat 3 hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini. Pengambilan keputusan diambil berdasarkan hasil dari uji t (distribusi t atau t-student) dan uji F (distribusi F).

### Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada Tabel 4.12 diketahui bahwa hasil analisis untuk variabel remunerasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,895 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,024 ( $3,895 > 2,024$ ), dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai t hitung dan signifikansi tersebut sesuai dengan kriteria penerimaan hipotesis untuk uji t. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia, sehingga hipotesis ini dapat diterima.

Menurut Azis & Niswah (2018) remunerasi sendiri merupakan sebuah balas jasa atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas capaian prestasi yang diraih untuk memenuhi tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Naturalva Herba Indonesia merasa semakin meningkatnya remunerasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Yunita & Rini (2014) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan capaian keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Remunerasi yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan atas kerja kerasnya akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Remunerasi dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Karyawan yang diberikan remunerasi dengan adil akan cenderung bertahan dalam perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam jangka waktu yang lebih lama.

Layaknya perusahaan-perusahaan lain yang memiliki sistem remunerasi untuk karyawannya, PT Naturalva Herba Indonesia juga memiliki sistem dan komponen-komponen dalam penetapan remunerasi. Adapun remunerasi tersebut yaitu gaji pokok, tunjangan akomodasi, tunjangan makan, tunjangan komunikasi dan tunjangan jaminan Kesehatan (BPJS). Tunjangan-tunjangan tersebut bersifat tetap dan dapat diterima karyawan setiap bulannya. Namun, untuk insentif dan bonus tahunan bersifat tidak tetap dan bergantung pada kinerja serta pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil survei secara langsung, sebanyak 39,3% karyawan PT Naturalva Herba Indonesia merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut perlu mendapat perhatian dari perusahaan, untuk mengevaluasi terkait sistem gaji dan remunerasi yang ada di perusahaan. Remunerasi yang adil dan sesuai akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah 1,871, lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 2,024 ( $1,871 < 2,024$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,069, lebih besar daripada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,069 > 0,05$ ). Berdasarkan nilai t hitung dan signifikansi yang tidak sesuai dengan kriteria penerimaan hipotesis untuk uji t, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia harus ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Naturalva Herba Indonesia merasa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan PT Naturalva Herba Indonesia lebih memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat memberikan pengaruh

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Baba (2015) diketahui bahwa karyawan akan memberikan kinerja yang baik pada perusahaan, apabila perusahaan mampu memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk tumbuh, dan remunerasi yang sesuai untuk kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Salah satu aspek untuk menilai tingkat motivasi kerja karyawan melalui absensi kehadiran selama bekerja. Diketahui setiap bulannya, masih ada karyawan PT Naturalva Herba Indonesia yang tidak hadir untuk bekerja dengan berbagai alasan. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan kembali pengawasan dari pihak internal perusahaan untuk mengurangi jumlah absensi karyawan dan bisa lebih menekankan perihal prosedur untuk ketidakhadiran (absen) agar dapat diberikan izin untuk kebutuhan yang penting dan mendesak.

### **Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari Tabel 4.13, didapati bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 30,022. Nilai ini melebihi dari nilai F tabel yang bernilai 3,24. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil daripada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan persyaratan penerimaan uji F. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan PT Naturalva Herba Indonesia merasa bahwa remunerasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling terkait dan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor remunerasi seperti gaji yang adil, insentif yang menarik, dan tunjangan lainnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi, seperti kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Setelah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Naturalva Herba Indonesia”, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia. Temuan ini sesuai dengan hipotesis penelitian, di mana pada uji parsial (uji t) nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai signifikansi < taraf signifikansi, serta koefisien regresi menunjukkan nilai positif.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia. Hasil ini juga sejalan dengan hipotesis penelitian, di mana pada uji parsial (uji t) nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai signifikansi > taraf signifikansi. Dengan demikian, hipotesis untuk variabel ini tidak diterima.
3. Variabel Remunerasi dan Motivasi Kerja, ketika dianalisis bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Naturalva Herba Indonesia. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian, di mana pada uji parsial (uji t) nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai signifikansi < taraf signifikansi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari penelitian ini. Maka, terdapat beberapa saran penelitian secara umum yang diajukan untuk perusahaan dan secara khusus untuk penelitian selanjutnya. Berikut saran secara umum yang diberikan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. Hal ini, tentunya tetap perlu di evaluasi dan diperhatikan dengan baik kedepannya, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. Hal ini, tentunya perlu dievaluasi dan diperhatikan dengan baik kedepannya, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda, kemungkinan bisa saja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Remunerasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. Hal ini, tentunya tetap perlu di evaluasi dan diperhatikan dengan baik kedepannya, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda.

Berikut merupakan saran secara khusus yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya remunerasi dan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih tersisa 38.8% sehingga terdapat beberapa faktor lain yang masih bisa menentukan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel dependen lainnya, sesuai dengan objek penelitiannya. Hal tersebut dapat menambah referensi oleh para pembaca di masa yang akan datang.

Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan atau memperdalam kembali langkah – langkah dalam analisis kuantitatif, uji asumsi klasik dan analisa regresi linear berganda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International ( Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International ). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Andayanti, W., & Harie, S. (2020). Entrepreneurial Motivation Impact toward Entrepreneurship Interest of College Student. *INTELEKTUUM*, 1(2), 107–114. <https://doi.org/10.37010/int.v1i2.187>
- Arep, & Tanjung. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. BPEC.
- Azis, A., & Niswah, F. (2018). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kppn Tahuna. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*.
- Baba, A. (2015). *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be SarCenter Employee Performance Industries Result Plantations Makassar*. *Journal Of Economics and Sustainable Development*. *IISTE*, 6(5). <http://iiste.org/journals/index.php/JEDS/article/viewFile/20711/21633>.
- Burhanudin, H. D. (2012). *Remuneraction: Efek Bius Remunerasi*. Imajiner Publishing.
- Cahyanugroho, A., Hubeis, M., & Wijayanto, H. (2016). *The Effect Of Remuneration On Motivation That Implicates Employee's Performance In Xyz Company*. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 112–121. <https://doi.org/10.17358/ijbe.2.2.112>
- Darmadji, T., & Fakhrudin, H. M. (2011). *Pasar Modal di Indonesia. Edisi 3*. Salemba Empat.
- De Pora, A. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Rana Pustaka.
- Fitri, Putra, A. R., & Oktavianur, M. (2017). *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Pringsewu*. 6, 10.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.



- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Komang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Mona, M., Kekenusa, J., & Prang, J. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa. Studi Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Beo Kabupaten Talaud. *D'CARTESIAN*, 4(2), 196. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9211>
- Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 44–58.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS Jurnal Program Studi Akuntans*, 5(1), 71–80. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Nurlina, I., Manajemen, F., Pamulang, U., & Kunci, K. (2018). Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pppptk Bisnis Dan Pariwisata, Kemendikbud - Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 31–44.
- Ponasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560–1573.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno M.si. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 11). Kencana Prenada Media Group. <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/4cf5365b9fd5fcde6ff70735dc13ee50.pdf>
- Putra, E. T. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 488–499.
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 1(1), 1–10.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. ANDI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas* (Cetakan Pe). Salemba Empat. [https://pdfgoes.com/downloads/Perilaku Organisasi Edisi 16 Stephen P Robbins Timothy](https://pdfgoes.com/downloads/Perilaku%20Organisasi%20Edisi%2016%20Stephen%20P%20Robbins%20Timothy)
- Rosidah, A. T. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Saiya, Z. I. (2015). *Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Departemen Sdm Pt . Semen Indonesia Persero , Tbk.*

- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 151–163.
- Sudarti, S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Effect Of Remuneration And Motivation On Employee Performance At The State Court Of Sidoarjo , Indonesia. World Journal of Advanced Research and Reviews*, 14(3), 403–412.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.
- Surya, D. (2004). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana.
- Syafei, D., & Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 87–103.
- Teja, S. G. B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 109–118.
- Yuliani, M., & Adnan, M. F. (2018). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(2), 79–85.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in the Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>