



# Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok

Teguh Imanto<sup>1\*</sup>, Syawaludin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (28-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Compensation, Motivation, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this study was to determine the positive and significant effect of compensation variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of motivational variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of compensation and motivation variables simultaneously on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok. The sample used is a saturated sample technique, totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The data analysis technique used descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results showed that: (1) Partially there is a positive and significant effect between compensation on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok, this can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 22,723 + 0,520X_1</math> and the <i>t</i> value 3,250 &gt; <i>t</i> table 1,671 with a significance of <math>0,002 &lt; 0,05</math>. (2) Partially there is a positive and significant influence between motivation on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Depok, this can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 3,231 + 0,874X_2</math> and the <i>t</i> value 5,933 &gt; <i>t</i> table 1,671 with a significance of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between compensation and motivation on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok, this can be proven from the multiple linear regression equation <math>Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2</math>, the correlation value is 0,753, the coefficient of determination is 56.1%, and the value of <i>f</i> value 37,234 &gt; <i>f</i> table 3,159 with a level of significant <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 22,723 + 0,520X_1</math> dan nilai <i>hitung</i> 3,250 &gt; <i>t</i> tabel 1,671 dengan signifikan <math>0,002 &lt; 0,05</math>. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi</p>

\*Corresponding author.  
E-mail: teguh.imanto23@gmail.com

linier sederhana  $Y = 3,231 + 0,874X_2$  dan nilai *thitung* 5,933 > *ttabel* 1,671 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,753, nilai koefisien determinasi sebesar 56,1%, serta nilai *fhitung* 37,234 > *ftabel* 3,159 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, produk yang dihasilkan, maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan barang dan jasa yang bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

Sumber daya manusia ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya salah satunya yaitu sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan.

PT Enseval Putera Megatrading yang terletak di Sawangan Depok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa, seperti pembuatan kendaraan khusus yang digunakan oleh beberapa instansi pemerintah dan perusahaan swasta. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi salah satu mitra bisnis profesional yang mengkhususkan dalam penyediaan, manufaktur, dan konsultan kendaraan khusus. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Enseval Putera Megatrading yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Enseval Putera Megatrading diantaranya faktor kompensasi dan motivasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upah atas jasanya yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2019:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Selain kompensasi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Faktor motivasi yang terjadi pada perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan sosial didalamnya serta antara atasan memiliki sikap yang kurang suportif terhadap karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan untuk bekerja menurun. Selain itu juga belum tersedianya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill serta kemampuan diri bagi karyawan membuat karyawan hanya memiliki bekal kemampuan terbatas dan tidak bisa mengembangkan keahlian yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kompensasi

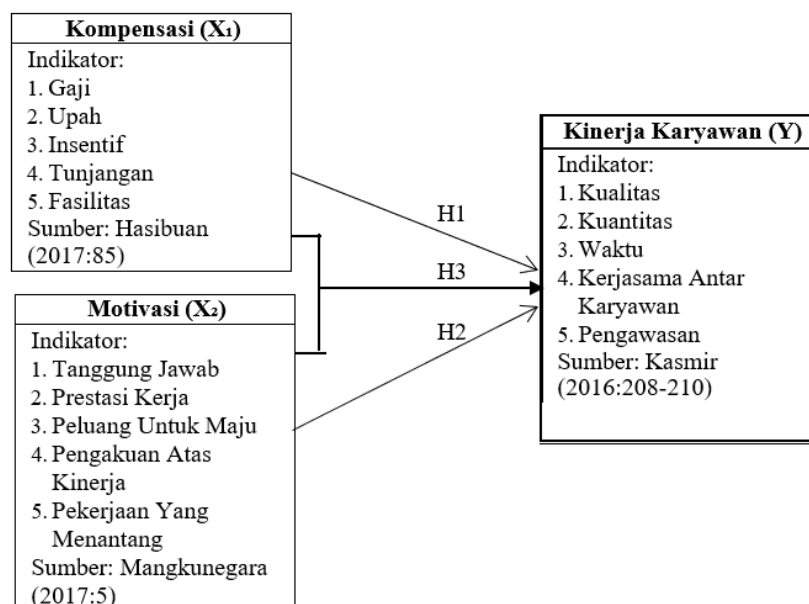
“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” (Handoko, 2017:155). “Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”( Suparyadi 2015:271). “Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”(Widodo 2016:271).

### Motivasi

Menurut Karyoto (2016:10) “Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan”. Sedangkan menurut Kadarisman (2017:278) “Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2019:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja. Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan sehingga karyawan tersebut bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cecep Chandra Pratama dan DR. Alex Winarno, S.T., M.M. (2019), Jerry Nelwan, Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas. (2019) serta Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi dan Muhammad Guruh (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan pengaruh diatas disertai teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan:

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:322) "Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan termotivasi oleh atasan maupun perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga segala tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani dan Nariah (2020), Ela Susila (2021) serta Aliming Bassi, Jamilah Pramajaya dan Irfandie (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan pengaruh diatas disertai teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan:

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya" (Widodo 2017:7). "Motivasi merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya" (Kadarisman 2014:278). "Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerjanya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja" (Widodo 2016:271). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Suhendri (2019), Sungkono dan Aji Tuhagana (2020) serta Muhammad Faizal Akbar, Puspita Wulansari, S.P., M.M dan Ary Ferdian, S.T., M.M (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan pengaruh diatas disertai teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan:

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 3. METODE

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Enseval Putera Megatrading yang terletak di JL. Abdul Wahab RT 003 RW 08 No 8 Kelurahan Cinangka Kecamatan Sawangan Depok 16516. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di PT. Enseval Putera Megatrading yang berjumlah 60 karyawan. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dijawab dengan jawaban tersedia. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert* : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,723	4,168		5,452	,000
	Kompensasi	,520	,105	,547	4,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 22,723 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kompensasi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,723. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,520 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,520.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_2$  Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,231	5,426		,595	,554
	Motivasi	,874	,118	,697	7,407	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,231 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,231. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,874 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu- satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,874.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,100	5,201		-,212	,833
	Kompensasi	,296	,091	,311	3,250	,002
	Motivasi	,712	,120	,568	5,933	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

$$Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,712 X_2$$

Penjelasan :

- Konstanta a = -1,100 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1,100 satuan.
- Koefisien (b1) = 0,296 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,296 satuan.
- Koefisien (b2) = 0,712 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,712 satuan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  $X_1$  Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.299	.287	3.253

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 didapat nilai  $R = 0,547$  dan Koefisien Determinasi ( $R$  Square) sebesar  $0,299$  yang artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $29,9\%$  sedangkan  $70,1\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  $X_2$  Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.477	2.785

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 didapat nilai  $R = 0,697$  dan Koefisien Determinasi ( $R$  Square) sebesar  $0,486$  yang artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $48,6\%$  sedangkan  $51,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.551	2,580	.566

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai koefisien determinasi  $R$  Square sebesar  $0,566$  atau sebesar  $56,1\%$  maka dapat disimpulkan, variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar  $56,1\%$  terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan sisanya  $43,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,100	5,201		-,212	,833
	Kompensasi	,296	,091	,311	3,250	,002
	Motivasi	,712	,120	,568	5,933	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil nilai  $t$  hitung dari masing-masing variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah :

- a. Kompensasi memiliki nilai *thitung* sebesar 3,250 dan nilai signifikansi 0,002 serta nilai *ttabel* adalah 1,67155. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (3,250 > 1,67155) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,002 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai *thitung* variabel motivasi adalah sebesar 5,933 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 1,67155. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (5,933 > 1,67155) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F Simultan

**Tabel 8 Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	37,234	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi,

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 8 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 37,234 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* > *ftabel* (37,234 > 3,159) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel kompensasi bertanda positif, ini berarti bahwa kompensasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji statistik *ttest* / Uji Parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rini Astuti dan Suhendri (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama” yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi bertanda positif, ini berarti bahwa motivasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik *ttest* / Uji Parsial juga menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,000 < 0,05. Maka penilaian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sungkono dan Aji Tuhagana (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk di Karawang” yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui juga nilai sebesar 0,566 atau sebesar 56,1% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Sedangkan sebesar 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dll.

## 5. PENUTUP

Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 22,723 + 0,520X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 22,723 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompensasi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,723. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,520 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,520. Uji t memiliki nilai *thitung* 3,250 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung* 3,250 > *ttabel* 1,67155 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,002. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 3,231 + 0,874X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,231 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,231. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,874 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,874. Uji t memiliki nilai *thitung* 5,933 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung* 5,933 > *ttabel* 1,67155 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = -1,100 + 0,296X_1 + 0,712X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar -1,100 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,296 satuan dan jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,712 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *fhitung* > *ftabel* (37,234 > 3,159) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abid, M., & Safiuh, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 216-225.
- Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-19
- Andrasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*.
- Andriani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Himun Peratama di Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*, 43.
- Anggeani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teman Makan Sejati (Tem Resto & CoffeeShop) Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Dewi Apriliani, K., & Komala, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/23>
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 224-231.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetiyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 177-181.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/7>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 11 (1), 23-32
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-9. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/6>
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Pratama, D. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hokita Presisi Indonesia. *Universitas Pamulang*.
- Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Puspitasari, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang. *Universitas Pamulang*.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi: [HTTPS://DOI.ORG/10.26905/JBM.V8I2.5797](https://doi.org/10.26905/JBM.V8I2.5797)
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syari Sentra Solusi. *Universitas Pamulang*.
- Ramadhan, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Petungkang Selatan. *Universitas Pamulang*.
- Regina Jalmaf, B., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-42. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/10>
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lamajakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 107-116.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 255-261.

- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Syawaliani, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*.
- Triyani, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Construction City Bogor. *Universitas Pamulang*.
- Wijaya, M. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitrausaha Indonesia Grup Jakarta Barat. *Universitas Pamulang*.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/22>