

# Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alea Kreasi Mandiri Jakarta Selatan

Muhammad Hadi Suandana<sup>1\*</sup>, Supartomo Corolus Boromeus<sup>2</sup>

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

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

### Keywords:

Compensation, Motivation,  
Employee Performance

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the positive and significant influence of compensation variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of motivation variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of compensation and motivation variables simultaneously on employee performance at PT. Alea Kreasi Mandiri South Jakarta. The sample used was a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques 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, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the study show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between compensation and employee performance at PT. Alea Kreasi Maniri South Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 2.930 + 0.353X_1$  and the  $t_{cal}$  value of  $2.971 > t_{table} 2.0024$  with a significance of  $0.004 < 0.05$ . (2) There is a partial positive and significant influence between motivation and employee performance at PT. Alea Kreasi Mandiri South Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 3.231 + 0.847X_2$  and the  $t_{cal}$  value of  $7.407 > t_{table} 2.0024$  with significance  $0.000 < 0.05$ . (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between compensation and motivation on employee performance at PT. Alea Kreasi Mandiri South Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 1.957 + 0.085X_1 + 0.828X_2$ . The correlation value is  $0.702$ , the determination coefficient value is  $49.2\%$ , and the  $f_{cal}$  value is  $27.646 > f_{table} 3.16$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ .*

## Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

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. Alea Kreasi Mandiri Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik asosiatif, 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. Alea Kreasi Maniri Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 2,930 + 0,353X_1$  dan nilai *thitung*  $2,971 > ttabel 2,0024$  dengan signifikan  $0,004 < 0,05$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alea Kreasi Mandiri Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,231+0,847X_2$  dan nilai *thitung*  $7,407 > ttabel 2,0024$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

\*Corresponding author.

E-mail: [hadisuandana0@gmail.com](mailto:hadisuandana0@gmail.com) (First Author)

---

karyawan pada PT. Alea Kreasi Mandiri Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,957 + 0,085X_1 + 0,828X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,702, nilai koefisien determinasi sebesar 49,2%, serta nilai  $f_{hitung} 27,646 > f_{tabel} 3,16$  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

Kompetisi di dunia bisnis saat ini semakin sengit, menciptakan persaingan yang lebih intens antar perusahaan. Hal ini dipicu oleh kebutuhan perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam teknologi, produk, dan sumber daya manusia. Persaingan ini telah mempercepat pertumbuhan ekonomi, yang terlihat dari semakin banyaknya perusahaan barang dan jasa yang bermunculan. Kondisi ini memaksa perusahaan untuk bersaing secara ketat dan mencari tenaga kerja yang terampil serta berkualitas. Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan diharuskan memiliki tim yang unggul agar dapat bersaing secara efektif. Perusahaan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk meraih keuntungan maksimal sambil meminimalkan biaya operasional. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya yang kompetitif, salah satunya adalah sumber daya manusia. Karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Agar manajemen berjalan lancar, karyawan perlu memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta berusaha maksimal dalam mengelola perusahaan agar kinerja mereka dapat meningkat. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, tingkat kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan yang signifikan.

PT. Alea Kreasi Mandiri, yang berlokasi di Jakarta Selatan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, khususnya penyediaan layanan Customer Relationship Management (CRM). Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi mitra bisnis profesional yang mengkhususkan diri dalam penyediaan layanan dan konsultasi terkait hubungan pelanggan dengan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karyawan perusahaan diharapkan mampu memahami peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT. Alea Kreasi Mandiri adalah belum maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur, dan kurangnya pencapaian prestasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian, terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT. Alea Kreasi Mandiri. Pada tahun 2020, nilai target untuk kualitas adalah 89%, kuantitas 87%, waktu 82%, kerjasama antar karyawan 80%, dan pengawasan 90%. Pada tahun 2021, nilai target kualitas meningkat menjadi 92%, sedangkan nilai kuantitas dan pengawasan menurun masing-masing menjadi 85%. Pada tahun 2022, persentase kualitas mencapai 86%, kuantitas 88%, waktu 80%, kerjasama antar karyawan 93%, dan pengawasan 88%. Namun, pada tahun 2023, semua nilai target menurun. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi yang belum memuaskan karyawan serta kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk memacu karyawan bekerja lebih giat. Akibatnya, tingkat kinerja karyawan di PT. Alea Kreasi Mandiri menurun.

Jika masalah ini dibiarkan terus-menerus, perusahaan dapat kehilangan produktivitas, komunikasi antar karyawan dapat terganggu, dan hasil kinerja perusahaan dapat menurun. Perkembangan perusahaan pun dapat semakin mundur atau bahkan mengalami kebangkrutan. 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. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis memberikan batasan bahwa kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, dan pengawasan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal dan efektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Alea Kreasi Mandiri antara lain kompensasi dan motivasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

sebagai upah atas jasanya, baik secara finansial maupun non-finansial, pada periode yang tetap. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain jenis pekerjaan, pengalaman, peraturan pemerintah, biaya hidup, kemampuan perusahaan membayar gaji, dan tuntutan dari serikat buruh.

Permasalahan kompensasi di PT. Alea Kreasi Mandiri masih tergolong kurang baik. Pembayaran kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan. Gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah. Banyak karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan observasi, masih terdapat kekurangan dalam pemberian kompensasi, seperti gaji yang tidak sesuai harapan, upah yang tidak sebanding dengan realisasi kerja, tunjangan kesehatan yang kurang memadai, dan insentif yang tidak memotivasi. Jika hal ini dibiarkan, karyawan tidak akan bekerja dengan baik, semangat kerja akan menurun, dan hasil kerja menjadi kurang maksimal. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh hubungan sosial yang kurang baik antar rekan kerja serta sikap kurang mendukung dari atasan. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi faktor penyebab menurunnya motivasi. Hal ini menyebabkan karyawan hanya memiliki keterampilan terbatas dan tidak dapat mengembangkan keahlian mereka secara optimal. Motivasi merujuk pada faktor-faktor yang membangkitkan dorongan atau semangat seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, dan dorongan untuk mendapatkan penghargaan. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, jaminan pekerjaan, dan tanggung jawab juga berpengaruh.

Permasalahan motivasi di PT. Alea Kreasi Mandiri tergolong kurang baik karena kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, tidak memiliki kepuasan kerja, dan performa yang rendah. Berdasarkan observasi, masih terdapat kekurangan dalam kondisi motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:111), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis memberikan batasan bahwa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Motivasi adalah dorongan positif yang mendorong seseorang untuk bertindak menuju tujuan yang telah ditetapkan. Memberikan motivasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus proaktif dalam mengatasi masalah ini dengan mengevaluasi elemen-elemen motivasi agar dapat mencegah penurunan kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompensasi**

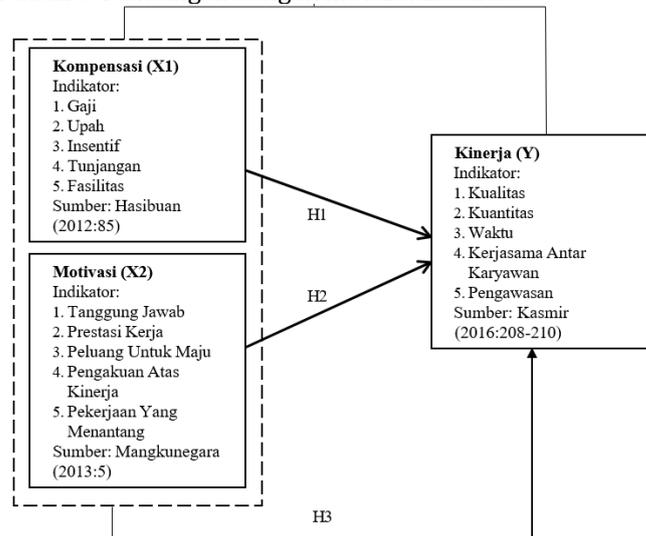
Menurut Handoko (2011:155) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Menurut Suparyadi (2015:271) "Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial". Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) "Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya". Sehingga berdasarkan ketiga definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Karyoto (2016:10) "Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin 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 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

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alea Kreasi Mandiri.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alea Kreasi Mandiri.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alea Kreasi Mandiri.

### 3. METODE

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Alea Kreasi Mandiri mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Lokasi penelitian pada PT. Alea Kreasi Mandiri di JL. RC. Veteran Raya No. 8H, RT.1/RW.3, Bintaro, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Menurut Sugiyono (2016:81) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". 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. 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). Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t. uji t merupakan uji secara individu terhadap koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:96) "Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan".

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Koefisien Korelasi product moment (Korelasi Pearseon)**

**Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.363**
	Sig. (2-tailed)		0,004
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	0,004	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Menurut Tabel 1 koefisien korelasi sebesar 0,363, yang, menurut pedoman interpretasi yang relevan, berada pada rentang “0,20-0,399”, menunjukkan bahwa ada korelasi yang rendah antara kompensasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Menurut Tabel 2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,697. Dimana menurut pedoman interpretasi yang relevan, nilai ini berada dalam rentang antara "0,60-0,799". Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berada pada taraf hubungan yang kuat.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Simultan)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.475	2,79198

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien korelasi sebesar 0,714, artinya korelasi antara kompensasi X1 dan motivasi X2 secara simultan dengan kinerja karyawan Y berada pada taraf hubungan yang kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 <sup>a</sup>	.132	.117	3.619

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 4, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,132. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 13,2%.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.477	2.784

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 6, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,486. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 48,6%.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Secara Simultan) Variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.475	2.791

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari Tabel 7, nilai koefisien determinasi (R-square) tercatat sebesar 0,492. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa total tingkat kontribusi dari Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,2%.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 8. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.930	4.746	.175	0.000	
	Kompensasi	.353	.119	.363	2.971	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 2,930 + 0,353X_1$  Jika nilai  $X_1 = 0$ , maka didapat  $Y = 2,930$ . Ini berarti nilai  $a$  atau konstanta adalah 2,930. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi tidak meningkat nilai  $X_1 = 0$ , kinerja karyawan tetap sebesar 2,930. Koefisien regresi  $b$  sebesar 0,353 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,353.

**Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.231	5.426	.595	.554	
	Motivasi	.847	.118	.697	7.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 9, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 3,231 + 0,847X_2$  Jika nilai  $X_2 = 0$ , maka didapat  $Y = 3,231$ . Ini berarti nilai  $a$  atau konstanta adalah 3,231. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika motivasi tidak mengalami peningkatan nilai  $X_2 = 0$ , kinerja karyawan tetap sebesar 3,231. Koefisien regresi  $b$  sebesar 0,847 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,847.

**Uji Regesi Linier Berganda**

**Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.957	5.647	.347	.730	
	Kompensasi	.085	.101	.087	.841	.404
	Motivasi	.828	.130	.661	6.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Dari tabel 10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,957 + 0,085X_1 + 0,828X_2$$

- 1) Nilai  $a = 1,957$  artinya jika seluruh variabel bebas nol maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 1,957.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah 0,085, yang menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi

(X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,085 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk motivasi adalah 0,828, yang berarti bahwa jika nilai motivasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,828 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.

Dengan menafsirkan persamaan tersebut, koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,085 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,828 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 11. Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.303	4.746		6.175	.000
	Kompensasi	.353	.119	.363	2.971	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai signifikansi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,971 >$  nilai t tabel  $2,0024$  maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 12. Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.231	5.426		.595	.554
	Motivasi	.847	.118	.697	7.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 terlihat nilai signifikansi motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $7,407 >$  nilai t tabel sebesar  $2,0024$  maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 13 Uji F (Secara Simultan) Variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.008	2	215.504	27.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	444.325	57	7.795		
	Total	875.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Output SPSS Versi 27, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 13 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *f* hitung sebesar  $27,646$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Karena *f* hitung  $>$  *f* tabel ( $27,646 > 3,16$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung variabel terkait kompensasi sebesar  $2,971$  lebih besar dari nilai t kritis sebesar  $2,0024$  sehingga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.  $0,004$  kurang dari  $0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) berperan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, didapatkan nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar  $7,407$ , yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar  $2,0024$ , dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000$ , yang kurang dari  $0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan SPSS, didapatkan nilai F hitung sebesar 27,646 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, nilai F tabel sebesar 3,16. Oleh karena itu, nilai F hitung  $27,646 > \text{nilai F tabel } 3,16$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 1,957 + 0,085X_1 + 0,828X_2$  Ini berarti bahwa kinerja karyawan tanpa dukungan kompensasi dan motivasi (konstanta) sebesar 1.957 dan setiap perubahan atau peningkatan dalam variabel kompensasi dan motivasi akan menentukan tingkat kinerja karyawan. Untuk setiap kenaikan skor kinerja karyawan, variabel kompensasi naik satu poin sebesar 0,085, dan setiap kenaikan satu poin pada variabel motivasi sebesar 0,828 akan menghasilkan peningkatan skor kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi dan motivasi perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika kompensasi dan motivasi kurang baik, kinerja karyawan akan menurun. Hal ini berlaku baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan perumusan masalah, besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 49,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **5. PENUTUP**

Persamaan regresi dengan variabel  $Y=2,930+0,353X_1$  menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasinya sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan besarnya keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Dengan menggunakan uji hipotesis diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(2,971 > 2,0024)$ . Hasilnya,  $H_0$ 1 ditolak sedangkan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi  $Y = 3,231 + 0,847X_2$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Nilai korelasinya sebesar 0,697. Hal ini menggambarkan betapa kuatnya keterkaitan kedua variabel tersebut. Melalui pengujian hipotesis diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,407 > 2,0024)$ . Dengan demikian  $H_0$ 2 ditolak sedangkan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja seorang karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 1,957 + 0,085X_1 + 0,828X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,702 menunjukkan adanya hubungan yang cukup tinggi antara ketiga variabel tersebut. Ini artinya bila  $X_1$  ditambah 1 unit maka Y akan berubah (naik) sebesar 0,085 dan bila  $X_2$  ditambah 1 unit maka Y akan berubah (naik) sebesar 0,828. Hal ini ditentukan melalui pengujian hipotesis bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $27,646 > 3,16$ . Dengan demikian Hipotesis Alternatif ( $H_3$ ) terdukung dan Hipotesis Nol ( $H_0$ 3) ditolak, Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258
- 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), 91-102.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Azima, K. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 433.
- Burhanudin Gesi, R. L. (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. Manajemen Dan Eksekutif, 53.
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Firmansyah, B. w. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.

- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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*, 2(4), 531-541.
- Irjayanti, A. M. (2014). Manajemen. Bandung: Mardika Group
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1-9.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. BAJ: Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.
- Mangkunegara, A. A. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mundakir, M., dan Zainuri, M. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Pranata, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. *Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik*, 1-13.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, L. p. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In L. p. Sinambela, *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (p. 332). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Syarifuddin., M. Idris. dan S. Sjarlis. 2021. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2(1): 124-136. STIE Nobel Indonesia Makasar.
- Talashina, H. E., & Ngatno. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro*, 1-13