

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia

Veri Afandi<sup>1</sup>, Hammam Zaki<sup>2</sup>, Ikbal Ahmad<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email : [veria3660@gmail.com](mailto:veria3660@gmail.com)

### Abstract

*This research aims to determine the effect of compensation and motivation on the performance of PT employees. Ekaputra Prada Indonesia. This type of research is quantitative research. Data analysis uses the multiple linear regression analysis method of Employee Performance as the dependent variable and two independent variables: Compensation and Motivation. The research sample was 70 respondents. The results of this research state that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent dan dua variabel independent Kompensasi dan Motivasi. Sampel penelitian sebanyak 70 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### Introduction

Era globalisasi menciptakan sebuah dunia tanpa batas dan membuat Era globalisasi menciptakan sebuah dunia tanpa batas dan membuat perubahan yang sangat besar dalam kehidupan manusia, mulai dari aspek politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, dan termasuk pada kehidupan pada sebuah organisasi (Astomo, 2021). Perubahan lingkungan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi mendorong mereka untuk terus berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka (Yusuf et al., 2020). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia yang sering disebut sebagai modal manusia atau *human capital* (Fernos & Wipi 2023). Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid (Wicaksono et al., 2022).

Oleh karena itu kinerja mencerminkan kemampuan dan keahlian pekerja. Definisi kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan agar mencapai hasil yang di harapkan (Tangkudung et al., 2023). Definisi ini juga menekankan peran dan fungsi individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas . Kinerja karyawan adalah suatu

proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan (Setio & Gulo, 2021). Kinerja didalam perusahaan berupa proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan (Santi & Widodo, 2021). Sumber Daya Manusia yang berkinerja buruk sebagai suatu hal yang serius dan harus dicegah, sehingga perusahaan melakukan upaya agar memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik (Rini Astuti & Suhendri, 2020).

**Tabel 1. Persentasi Pencapaian Kinerja Periode 2020 - 2022 PT. Ekaputra Prada Indonesia**

| No                 | KPI                  | Target | 2020   | 2021   | 2022   |
|--------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 1                  | <i>Service Level</i> | 100%   | 78,9%  | 83,0%  | 86,4%  |
| 2                  | Integritas           | 100%   | 79,3%  | 87,0%  | 82,2%  |
| 3                  | Komitmen             | 100%   | 86,3%  | 80,9%  | 80,2%  |
| 4                  | <i>Team Work</i>     | 100%   | 82,7%  | 79,7%  | 80,2%  |
| 5                  | Inisiatif Kerja      | 100%   | 95,0%  | 83,5%  | 83,0%  |
| 6                  | Kedisiplinan         | 100%   | 88,2%  | 87,6%  | 88,2%  |
| <b>Rata - Rata</b> |                      | 100%   | 86,30% | 83,62% | 83,37% |

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari sasaran yang telah ditentukan oleh PT. Ekaputra Prada Indonesia pada tahun 2020-2022 dan menunjukkan bahwa persentase pencapaian kinerja pada tahun tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang tinggi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan peneliti adalah kompensasi dan motivasi kerja (Ardini & Pradana, 2021). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, sementara motivasi kerja bisa berasal dari faktor internal dan eksternal karyawan (Arisanti et al., 2019).

Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi bisa berupa finansial atau non-finansial (Dahlia & Fadli, 2022). Kompensasi finansial secara langsung mencakup pembayaran berupa gaji, upah, bonus, dan komisi yang diterima oleh karyawan (Desfitriady & Pandini, 2023). Di sisi lain, kompensasi tidak langsung, atau yang sering disebut sebagai tunjangan, meliputi imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung (Arifudin Husain, 2020). Selain itu, kompensasi non-finansial melibatkan kepuasan yang dirasakan seseorang baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan fisik di tempat kerja. Kompensasi tentunya harus mempunyai dampak yang positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Kurniawan, 2021). Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi selalu dikaitkan dengan prestasi kerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Sehingga selain terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan maka terwujud juga kelangsungan perusahaan

dan rencana-rencana perusahaan pada masa yang akan datang (Lawren & Ekawati, 2023). Kompensasi yang layak akan memberikan ransangan untuk memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas yang optimal (Mulyah et al., 2020).

Pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran karyawan terhadap perusahaan, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Setiap karyawan akan menyadari bahwa kegairahan akan mendatangkan keuntungan bukan hanya untuk perusahaan tetapi untuk dirinya sendiri (Prasada & Kristianti, 2021). Dengan kompensasi memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan tambahan penghasilan bukan hanya berupa gaji atau upah yang rutin saja. Dari penjelasan diatas sesuai dengan apa yang diterapkan pada perusahaan, berikut kompensasi pada PT. Ekaputra Prada Indonesia,

**Tabel 2. Kompensasi Karyawan Secara Finansial Langsung Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Tahun 2023**

| No | Nama Divisi             | Jabatan                                 | Jumlah Karyawan | P  | W   | Rata-rata Gaji Perbulan |
|----|-------------------------|-----------------------------------------|-----------------|----|-----|-------------------------|
| 1  | Board Of Director       | Associate COO                           | 1               | -  | x   | 12.500.000              |
|    |                         | Associate CFO                           | 1               | -  | x   | 12.500.000              |
|    |                         | Internal Audit & System Controller Mgr. | 2               | xx | -   | 5.500.000               |
|    |                         |                                         | 1               | -  | x   | 12.500.000              |
| 2  | Finance & Accounting    | Accounting Mgr.                         | 1               | -  | x   | 10.500.000              |
|    |                         | Finance Accounting Staff                | 1               | -  | x   | 3.500.000               |
|    |                         | Finance Staff                           | 1               | -  | x   | 3.500.000               |
|    |                         | Courrier                                | 2               | xx | -   | 3.500.000               |
|    |                         | Mgr. HRGA & Compliance                  | 1               | -  | x   | 7.500.000               |
| 3  | HRGA & Compliance       | Staff GA                                | 1               | x  | -   | 3.500.000               |
|    |                         | Security                                | 2               | xx | -   | 3.300.000               |
|    |                         | Driver                                  | 1               | x  | -   | 3.300.000               |
|    |                         | Personal Mgr. SCM                       | 1               | -  | x   | 7.500.000               |
| 4  | Supply Chain Management | Spv. SCM                                | 2               | -  | xx  | 5.500.000               |
|    |                         | Customer Service Assistant              | 3               | x  | xx  | 3.500.000               |
|    |                         | Mgr.                                    | 4               | x  | xxx | 8.500.000               |
|    |                         |                                         |                 |    |     |                         |

|   |                                  |                                   |           |             |      |           |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|-----------|-------------|------|-----------|
| 5 | Key Account                      | Account Executive Spv.            | 3         | xxx         | -    | 5.500.000 |
|   |                                  | Account Executive                 | 10        | xxxxxxxx    | xx   | 3.950.000 |
|   |                                  | Marketing Exclusive               | 5         | xxxx        | x    | 3.950.000 |
|   |                                  | SPG                               | 6         | -           | xxxx | 3.300.000 |
|   |                                  | Manager                           | 1         | x           | -    | 5.500.000 |
|   |                                  | WH,                               |           |             |      |           |
| 6 | Warehouse, Logistik & Production | Logistik & Production Koordinator | 1         | x           | -    | 3.800.000 |
|   |                                  | Logistik Koordinator              | 1         | x           | -    | 3.800.000 |
|   |                                  | Warehouse Storeman                | 6         | xxxxx       | -    | 3.300.000 |
|   |                                  | Driver                            | 10        | xxxxxxxxxxx | -    | 3.300.000 |
|   |                                  | Butcher                           | 2         | xx          | -    | 3.300.000 |
|   |                                  | <b>TOTAL KARYAWAN</b>             | <b>70</b> |             |      |           |

Sumber : PT. Ekaputra Prada Indonesia 2023

Selain kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Saputri & Rizana, 2020). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang muncul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah juga keinginan dari dalam diri seseorang sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan sikap untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi & Fauzi, 2023). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka salah satu hal yang perlu dilakukan adalah memberikan daya pendorong yang bisa mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara sikap dan sifat para karyawan supaya bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi

## Research Methods

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah data yang berasal dari karyawan PT. Ekaputra Persada Indonesia. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah (Muh. Alfian et al., 2019). Pada penelitian ini sumber data Sekunder berasal dari HRD PT. Ekaputra Persada Indonesia. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Pembagian kuesioner dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia. Dimana kuesioner akan disesuaikan dengan penelitian yaitu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekaputra Prada Indonesia. Untuk mengukur variabel penelitian digunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, ada beberapa analisis data yang dilakukan. Diantaranya adalah

analisis deskriptif, analisis uji pendahuluan, analisis asumsi klasik, analisis regresi berganda. Kemudian hasil uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji parsial (uji T).

## Result and Discussions

Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis deskriptif dari 2 variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden. Deskripsi dari variabel-variabel penelitian ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

| Descriptive Statistics |    |         |         |         |                |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Kinerja Karyawan       | 70 | 30.88   | 44.08   | 38.6143 | 2.04381        |
| Kompensasi             | 70 | 31.75   | 59.08   | 49.6286 | 4.51944        |
| Motivasi               | 70 | 33.74   | 59.08   | 50.3857 | 4.46824        |
| Valid N (listwise)     | 70 |         |         |         |                |

Sumber: Data diolah, 2024

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 70 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai  $r$  tabel dan signifikansinya. “Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 70 dengan signifikansi 5%  $df=n-2$  pada pendistribusian nilai  $r$  tabel product moment. Sehingga temuan nilai  $r$  tabel yakni sebesar  $df=70-2 = 0,202$ . Dibawah ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                    | Item              | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------|----------|---------|------------|
| <b>Kinerja Keuangan (Y)</b> | <b>Pernyataan</b> |          |         |            |
|                             | Pernyataan 1      | 0,459    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 2      | 0,553    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 3      | 0,433    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 4      | 0,402    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 5      | 0,369    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 6      | 0,543    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 7      | 0,544    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 8      | 0,528    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 9      | 0,534    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 1      | 0,378    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 2      | 0,406    | 0,202   | Valid      |
|                             | Pernyataan 3      | 0,523    | 0,202   | Valid      |

|                        |               |       |       |       |
|------------------------|---------------|-------|-------|-------|
| <b>Kompensasi (X1)</b> | Pernyataan 4  | 0,499 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 5  | 0,585 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 6  | 0,652 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 7  | 0,581 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 8  | 0,608 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 9  | 0,540 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 10 | 0,532 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 11 | 0,487 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 12 | 0,384 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 1  | 0,520 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 2  | 0,602 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 3  | 0,455 | 0,202 | Valid |
| <b>Motivasi (X2)</b>   | Pernyataan 4  | 0,614 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 5  | 0,533 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 6  | 0,586 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 7  | 0,568 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 8  | 0,644 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 9  | 0,482 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 10 | 0,509 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 11 | 0,463 | 0,202 | Valid |
|                        | Pernyataan 12 | 0,561 | 0,202 | Valid |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel, “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,202 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid”.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Nilai Cronbach Alpha | Reliabel | Kesimpulan |
|-------------------------|----------------------|----------|------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0,700                | 0,60     | Reliabel   |
| <b>Kompensasi</b>       | 0,752                | 0,60     | Reliabel   |
| <b>Motivasi</b>         | 0,781                | 0,60     | Reliabel   |

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel 5 tersaji hasil dari pengujian reabilitas terhadap tiap variable dengan nilai  $>0,60$ , artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ( $<0,60$ ) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliable”.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |      |                         |
|------------------------------------|------|-------------------------|
|                                    |      | Unstandardized Residual |
| N                                  |      | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean | .0000000                |

|                          |                |            |
|--------------------------|----------------|------------|
|                          | Std. Deviation | 1.46719938 |
| Most Extreme Differences | Absolute       | .096       |
|                          | Positive       | .049       |
|                          | Negative       | -.096      |
| Test Statistic           |                | .096       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .618       |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,618. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

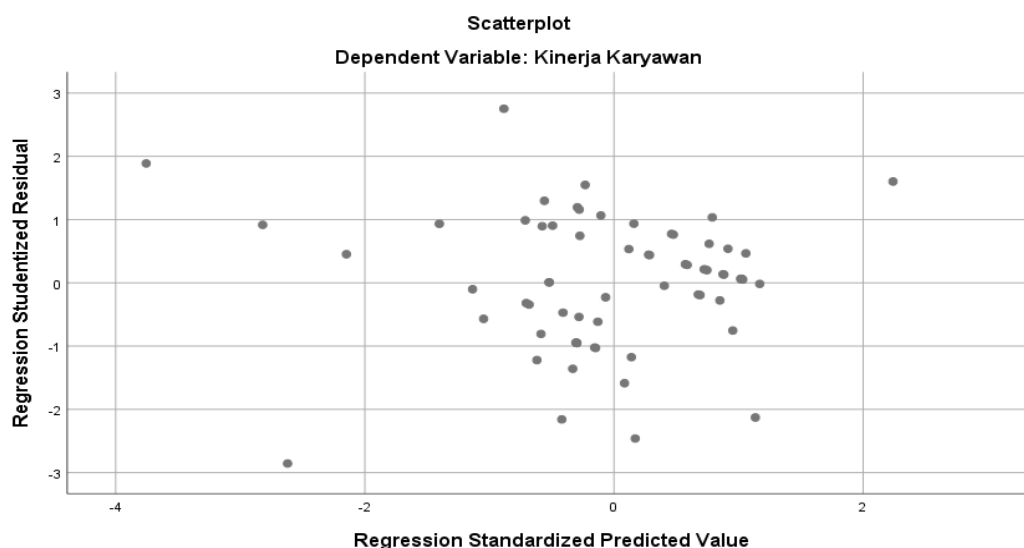
**Tabel 7. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

| Model      | Collinearity Statistics |       |
|------------|-------------------------|-------|
|            | Tolerance               | VIF   |
| Kompensasi | .606                    | 1.651 |
| Motivasi   | .606                    | 1.651 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat Variance Inflation Factor (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai Tolerance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.



**Gambar 1. Scatterplot**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Homokedastisitas), hal ini dapat dilihat pada gambar. Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di bawah atau di atas angka 0.

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           |            | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 21.074                      | 2.219      |                           | 9.497 | .000 |                         |       |
|       | Kompensasi | .180                        | .051       | .399                      | 3.536 | .001 | .606                    | 1.651 |
|       | Motivasi   | .171                        | .052       | .373                      | 3.310 | .002 | .606                    | 1.651 |

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tersaji pada tabel 8 diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni:

$$Y = 21,074 + 0,180X_1 + 0,171 X_2 + e$$

dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

1. “Konstanta (a) =21,074 menampilkan nilai konstan, Koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan kinerja karyawan.
2. “Koefisien  $X_1(b_1) = 0,180$  menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika kompensasi ( $X_1$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,180”.
3. “Koefisien  $X_2(b_2) = 0,171$ , menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,171”.

Pelaksanaan pengujian hipotesis dengan analisis determinasi, serta uji signifikansi koefisien regresi parsial (uji T).

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .696 <sup>a</sup> | .485     | .469              | 1.48894                    | 1.118         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 9, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi  $R^2$

terletak pada kolom Adjusted *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,469% nilai tersebut berarti kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 46,9% sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

Adapun nilai  $t$  tabel untuk signifikansi 5% adalah  $=(a/2;n-k-1)$   $(0,05/2;70-2-1)$   $(0,025;67) = 1,9960$ . Berdasarkan nilai signifikansi, hasil regresi linear maka secara parsial dinyatakan bahwa :

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Nilai Signifikansi motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya motivasi secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan nilai  $t$  hitung hasil uji parsial menyatakan bahwa:

1. Nilai pada  $t$ -hitung kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar  $3,536 > 1,9960$  artinya kompensasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Nilai pada  $t$ -hitung motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $3,310 > 1,9960$  artinya motivasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Conclusion

Berdasarkan olah data hasil penelitian maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, dari hasil penelitian penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar peneliti selanjutnya mampu terbuka, jujur dan objektif dalam memilih opsi jawaban dengan cara peneliti dapat memantau dan mewawancarai responden terkait item pernyataan secara langsung ketika pengisian kuesioner.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dan lain-lain yang peneliti tidak dapat masukkan ke penelitian ini. Sehingga diharapkan hasil dan temuan baru nantinya maksimal dan menambah kualitas hasil penelitian.

## References

- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35.
- Arifudin Husain, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt Bima Bangun Sentana. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 39. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p39-46>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astomo, P. (2021). Politik Hukum Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional Yang Responsif Di Era Globalisasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(2), 172–183. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.2.2021.172-183>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH ( BAPENDA )*. 3, 647–661.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaxis: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 1–9.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Muh. Alfian, Risma Niswaty, Muhammad Darwis, Sitti Hardiyanti Arhas, & Rudi Salam. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1(2), 44–54. <https://doi.org/10.22487/jpag.v1i2.30>
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>
- Pratiwi, D., & Fauzi, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja )*. 4(3), 561–570.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9.

- <https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pasar Wonokriyo Gombong. *Medikonis*, 11(1), 85–104.  
<https://doi.org/10.52659/medikonis.v11i1.35>
- Setio, P. D. P., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di Bekasi. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(4), 135–142.
- Tangkudung, A. O., Tamengkel, L. F., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT. HEN) Manado. *Productivity*, 4, 450–455.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. ... *Manajemen Pendidikan Dan ...*, 3(2), 1189–1205.
- Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232.