

## **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk**

Try Angreni Haeruddin<sup>1</sup>, M. Ilham Wardhana Haeruddin <sup>2</sup>, Romansyah Sahabuddin

<sup>3</sup>,Burhanuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah 70 responden yang merupakan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan obeservasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam peneltian ini adalah uji validitas dan reliable, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil peneltian setelah data diolah dengan menggunakan SPSS.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) yang dapat disimpulkan melalui hasil uji t yaitu variable X1 memiliki t-hitung sebesar  $2,175 > 1,996$  (t- tabel) dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ , variable X2 memiliki t-hitung sebesar  $2,482 > 1,996$  (t-tabel) dan nilai sig. sebesar  $0,032 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2023 Suwarto

---

✉ Corresponding author :

Email Address : suwarto0109@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Perubahan teknologi dan informasi menuntut semua komponen untuk mengikuti perubahan konstan. Perubahan yang terjadi telah menjadi tantangan yang memerlukan perhatian yang cermat dari para manajer perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang suka berubah tanpa kita sadari memerlukan sikap kehati-hatian agar para pengelola organisasi dapat melakukan penyesuaian secepatnya terhadap perubahan tersebut agar tetap bertahan dalam laju proses perubahan tersebut.

Hasibuan (2000) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tanpa peran aktif karyawan, sekalipun sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan serta dukungan sumber pendanaan tidak membawa manfaat bagi perusahaan, tujuan tidak akan tercapai tanpa peran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dimana semua kebutuhan harus diperhatikan.

Manajemen sumber daya berkaitan dengan dan memengaruhi kinerja organisasimelalui penciptaan nilai atau penggunaan keahlian sumber daya manusia dalam kaitannya dengan praktik dan tujuan manajemen, secara sangat luas. Oleh karena itu, faktor manusia juga perlu

diperhatikan oleh pimpinan atau manajer, agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu perusahaan ritel di Indonesia yang mengalami perkembangan pesat di daerah - daerah adalah PT. Midi Utama Indonesia. Perusahaan ini merupakan operator jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, lawson dan Alfasupermarket yang didirikan pada bulan juni 2007 (Alfamidi.com, 2017). PT. Midi Utama Indoneisa Tbk di daerah kota Makasar yang berjumlah 1.154 karyawan yang dibagi kedalam dua shift yaitu pagi dan malam Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan dipertahankan.

Produktivitas perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Fenomena yang sering terjadi adalah produktivitas suatu perusahaan dapat menurun, baik secara langsung maupun tidak langsung disebabkan karyawan perusahaan. Faktor- faktor yang mempengaruhi intensi turnover, yaitu faktor pribadi, organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Faktor organisasi yang telah banyak diteliti oleh banyak ahli riset, misalnya gaji yang diberikan oleh perusahaan, kesempatan promosi, kompensasi yang akan diberikan dan motivasi kerja. Khususnya tentang kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan dapat memuaskan karyawan cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang mempersepsikan kompensasi dan motivasi kerja secara negatif membuat karyawan merasa kurang terpuaskan akan memilih untuk keluar dan organisasi. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk akan menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun Pratama (2020).

Kompensasi menurut Cahya (2021) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan akan memperlihatkan motivasi, kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output dan input dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan informasi yang telah penulis peroleh Kompensasi yang dimiliki PT. Midi Utama Indonesia Tbk untuk para karyawan yaitu berupa gaji untuk setiap karyawan namun berbeda dengan bonus dan insentif hanya sebagian dari karyawan yang mendapatkan karena dari peninjauan pimpinan melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan Dan untuk kompensasi Nonfinansial yang karyawan PT.Midi Utama Indonesia Tbk dapatkan adalah Pelatihan, Penghargaan atau Apresiasi, jaminan kesehatan dan Kenaikan Jabatan.

Hiondardjo (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang di dapatkan oleh penulis Motivasi yang di berikan pimpinan PT. Midi Utama Indonesia Tbk yaitu motivasi ekstrinsik dimana pimpinan memberikan motivasi guna menambah semangat kerja karyawan agar mampu bekerja dengan senang hati bekerja dengan mencapai target yang jelas dan mampu memberikan sikap positif untuk setiap tantangan yang diberikan berinisiatif untuk kerja dan mampu memberikan ide-ide dan berguna bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan Nabawi (2019). Hasil kerja yang dicapai harus profesional dengan bagian dan tanggung jawab pekerjaan karyawan, memperhatikan aturan, etika dan kebajikan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya Muis (2018). Peningkatan kinerja pegawai akan mendorong kemajuan organisasi di dalam organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan pekerjaan yang bergejolak. Rendahnya kinerja karyawan menjadi perhatian setiap lembaga karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas lembaga tersebut dalam menghadapi persaingan.

**Tabel 1.1** Kompensasi Nonfinansial PT. Midi Utama Indonesia Tbk

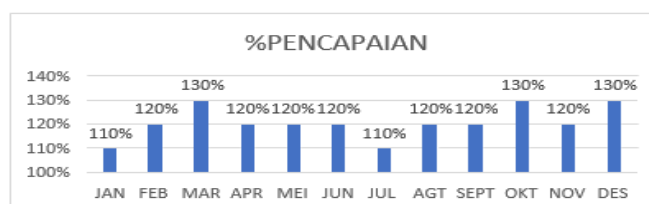
Pada tahun 2022

|                            |
|----------------------------|
| Pelatihan                  |
| Penghargaan atau Apresiasi |
| Jaminan Kesehatan          |
| Kenaikan Jabatan           |

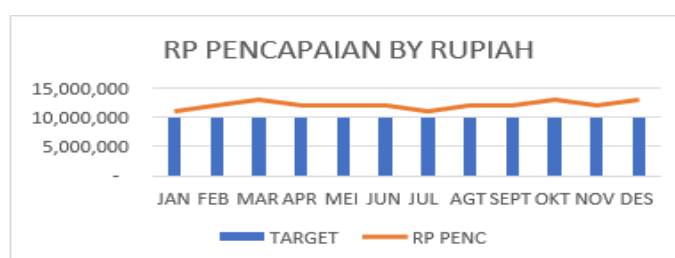
Sumber : PT.Midi Utama Indonesia,(2022)

Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh pihak Pt. Midi Utama Indonesia Makassar, ada 3 jenis kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh pihak Pt. Midi Utama Indonesia Makassar kepada karyawannya yaitu Pelatihan, Penghargaan atau Apresiasi, Jaminan kesehatan, Kenaikan Gaji. Pelatihan adalah kompensasi nonfinansial yang bias diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, melalui pelatihan, karyawan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan. Penghargaan atau Apresiasi sebagai kompensasi nonfinansial adalah hal yang sangat berarti bagi karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, sudah sepatutnya diberikan penghargaan atau apresiasi. Jaminan kesehatan adalah salah satu dukungan perusahaan dalam melindungi kesehatan karyawan. Biasanya diberikan dalam bentuk BPJS atau asuransi swasta. Kenaikan Jabatan kompensasi ini akan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja secara optima

**Gambar 1.1** Penilaian sasaran kurva penjualan karyawan



Sumber : Pt.Midi Utama Indonesia,(2022)



Sumber : PT.Midi Utama Indonesia,(2022)

Berdasarkan gambar 1.1 kurva penjualan pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk dari 12 bulan terakhir selalu mencapai target yang ditetapkan bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kurva tersebut pendapatan perusahaan setiap bulan penghasilannya tidak menentu, pendapatan minimalnya perusahaan memperoleh 110%, sedangkan pendapatan maksimal perusahaan mencapai 130%. Hal ini dapat membuktikan bahwa kinerja pegawai pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk sangat baik yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 yaitu tabel kurva penjualan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam kurung waktu 12 bulan terakhir atau setara dengan satu tahun (2022), dengan tercapainya target tersebut karena adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan sebuah insentif. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih tekun guna mencapai tujuan perusahaan.

Rujukan dari penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan (2018) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan (2018) yaitu terletak pada lokasi penelitian dan perbedaan terhadap sampel penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Makassar".

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanation research studi deskriptif yang membuktikan hubungan kasual antara variabel independen dan variabel dependen. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Makassar. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Sampelnya ialah beberapa karyawan yang bekerja di PT Midi Utama Indonesia Tbk Makassar.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrumen data, uji Asumsi Klasik, uji regresi linear berganda, Uji R<sup>2</sup>, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada awal pendiriannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk bernama PT Midimart Utama. Gerai pertamanya menyandang nama Alfamidi terletak di Jalan Garuda, Jakarta Pusat. Pada tahun 2009, Perseroan melakukan pengembangan jenis gerai bernama *Alfaexpress*. *Alfaexpress* diperkenalkan sebagai konsep gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji. Perseroan mengemban visi untuk menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

Saat ini PT Midi Utama Indonesia Tbk merupakan salah satu jaringan ritel yang mudah dijangkau masyarakat luas. Pada akhir 2017 jumlah gerai Perseroan mencapai 1.444 gerai yang terdiri dari 1.396 gerai Alfamidi, 11 gerai Alfamidi super dan 37 gerai Lawson yang tersebar di beberapa pulau Indonesia meliputi pulau Jawa, Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi.

### HASIL PENELITIAN

#### DATA UJI VALIDITAS

##### a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Indikator | Rhitung | Rtabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|-----------|---------|--------|------------|------------|
|-----------|---------|--------|------------|------------|

|      |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X1.1 | 0,498 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,636 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,499 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,585 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,650 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,463 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,581 | 0,235 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,619 | 0,235 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kompensasi (X1) yang diteliti dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r- hitung yang berada di atas nilai r-tabel yaitu 0,235. Selain itu, dilihat dari nilai Sig. semua item pada variabel tersebut kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ).

#### b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

| Indikator | Rhitung | Rtabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|-----------|---------|--------|------------|------------|
| X2.1      | 0,765   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| X2.2      | 0,635   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| X2.3      | 0,751   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| X2.4      | 0,580   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| X2.5      | 0,747   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| X2.6      | 0,772   | 0,235  | 0,000      | Valid      |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Motivasi (X2) yang diteliti dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r-hitung yang berada di atas nilai r-tabel yaitu 0,235. Selain itu, dilihat dari nilai Sig. semua item pada variabel tersebut kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ).

#### c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Rhitung | Rtabel | Nilai Sig. | Keterangan |
|-----------|---------|--------|------------|------------|
| Y.1       | 0,587   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.2       | 0,563   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.3       | 0,570   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.4       | 0,627   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.5       | 0,536   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.6       | 0,583   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.7       | 0,653   | 0,235  | 0,000      | Valid      |
| Y.8       | 0,628   | 0,235  | 0,000      | Valid      |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r-hitung yang berada di atas nilai r-tabel yaitu 0,235. Selain itu, dilihat dari nilai Sig. semua item pada variabel tersebut kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ).

### UJI REABILITAS

| NO. | Variabel         | Cronbach's alpha | Reliabilitas |
|-----|------------------|------------------|--------------|
| 1   | Kompensasi       | 0,688            | Reliabel     |
| 2   | Motivasi         | 0,799            | Reliabel     |
| 3   | Kinerja Karyawan | 0,734            | Reliabel     |

Sumber data diolah: 2023

Berdasarkan Hasil uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 ( $> 0,6$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kuesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai alat ukur Variabel.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | 3.30498828              |
|                                  | Most Extreme Differences | .158                    |
|                                  | Absolute                 | .158                    |
|                                  | Positive                 | .158                    |
|                                  | Negative                 | -.118                   |
| Test Statistic                   |                          | .421                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | .643 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data diolah: 2023

Berdasarkan hasil dari uji normalitas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,643 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

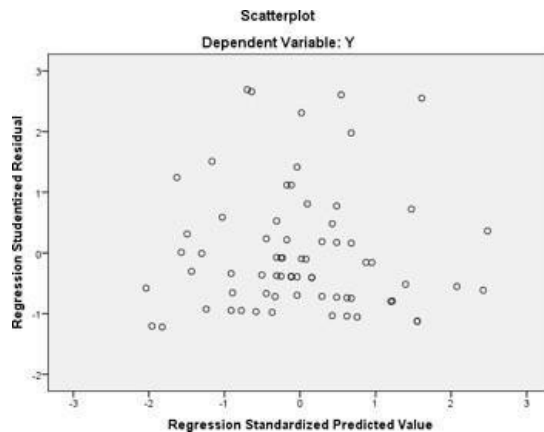
Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 29.728                      | 4.494      |                           | 6.616 | .000 |                         |       |
| X1           | -.030                       | .194       | -.027                     | -.155 | .877 | .498                    | 2.007 |
| X2           | .103                        | .214       | .083                      | .482  | .631 | .498                    | 2.007 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independent memiliki VIF 0,10. Hal ini berarti antara variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan dari hasil scatterplot model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 17.728                      | 4.494      |                           | 6.616 | .000 |
| Kompensasi   | .060                        | .194       | .357                      | 2.175 | .005 |
| Motivasi     | .103                        | .214       | .183                      | 2.482 | .032 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2023)

- Konstan sebesar 17,728 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kompensasi (X1) dan variabel Motivasi (X2), maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah 17,728.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,060 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,060 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,103, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka komitmen organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,103

## Koefisien Determinan

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .708 <sup>a</sup> | .501     | .483              | 4.32494                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber data diolah: 2023

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinansi sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## UJI HIPOTESIS

### a. Uji T

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 17.728                      | 4.494      |                           | 6.616 | .000 |
|       | Kompensasi | .060                        | .194       | .357                      | 2.175 | .005 |
|       | Motivasi   | .103                        | .214       | .183                      | 2.482 | .032 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Variabel kompensasi (X1) mempunyai t-hitung sebesar 2,175, sedangkan t- tabel sebesar 1,996 serta nilai Sig. sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa t- hitung > t-tabel (2,175>1,996) dan nilai Sig. sebesar 0,005<0,05 atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X2) mempunyai t-hitung sebesar 2,482 sedangkan t- tabel sebesar 1,996 serta nilai Sig. sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa t- hitung > t-tabel (2,482>1,996) dan nilai Sig. Sebesar 0,032 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 3.402          | 2  | 1.701       | 6.151 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 753.683        | 67 | 11.249      |       |                   |
|       | Total      | 757.086        | 69 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 6,151. Nilai tersebut lebih besar dari f-tabel (6,151 > 3,13), nilai Sig. dalam uji F sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada hasil pengolahan informasi kuesioner dengan memakai program SPSS versi 23, peneliti menemukan hasil penelitian menampilkan bahwa kompensasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,060 (bernilai positif) serta t-hitung sebesar  $2,175 > 1,996$  (t-tabel) dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa variable kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 diterima. Hal ini berarti pemikiran karyawan mengenai kompensasi pada perusahaan tersebut cukup terpenuhi.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Bersumber pada hasil pengolahan informasi kuesioner dengan memakai program SPSS versi 23, peneliti menemukan hasil penelitian menampilkan bahwa variable motivasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,103 (bernilai positif) dan t-hitung sebesar  $2,482 > 1,996$  (t-tabel)

dan nilai sig. sebesar  $0,032 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dapat dikatakan H2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat pada tahun 2021 yaitu motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui program SPSS versi 23, peneliti menemukan hasil bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji f menampilkan f-hitung sebesar 6,151, nilai tersebut lebih besar dari f- tabel ( $6,151 > 3,13$ ). Nilai signifikan dalam uji f sebesar 0,001 yang menampilkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (X) dalam penelitian ini secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sehingga H3 diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik adalah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Kemudian variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja semua karyawan, kompensasi juga adalah salah satu hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan selalu meningkat dan memberikan semangat hingga tercapainya target-target perusahaan tersebut. Begitu pun dengan motivasi yang tidak kalah penting bagi setiap perusahaan agar terciptanya peningkatan kinerja bagi para karyawan. Kedua variable bebas tersebut yaitu kompensasi dan motivasi secara bersama- sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

## Referensi :

Adha, R. N., Qomariah, N., Dan Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.

- Anton Hiondardjo, Dan 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>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Junaidi, Dan Hendar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 1–8.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., Dan Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1175>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- Cahya, A. D., Damare, O., Dan Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/Edotal.V2i2.86>
- Dahlia, M., Dan Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.623>
- Dharmayanti, D. (2015). Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pt Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Agora*, 3(1), 17–22.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., Dan Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jael Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Elserra, I., Dan Ciamas, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Cv Mekarsari Bakery Medan. 486–490.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., Dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Cv. Haji Mas Agung.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2003). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat, Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hatch, E., & Farhady, H. (1982). *Research design and statistics for applied linguistics*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4813>

- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 6(1), 253981.
- Latief, A., Zati, M. R., Dan Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/Sisfo.V2i1.1002>
- Maswar, Zikriati Mahyani, Dan Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Muchzen, Tamsah, H., Dan Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Yume : Journal Of Management*, 2(1).
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., Dan Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., Dan Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Potale, R., Dan Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Prahasti, S., Dan Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/Drb.V3i2.6293>
- Rivai, V., Dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., Dan Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/Jab.8.2.2019.23510.17-25>

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10-23. [Http://Jurakunman.Stiesuryanusantara.Ac.Id/Index.Php/Jur1/Article/View/37](http://Jurakunman.Stiesuryanusantara.Ac.Id/Index.Php/Jur1/Article/View/37)
- Sembiring, M., Jufrizen, Dan Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Shobirin, A., Dan Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246. [Https://Doi.Org/10.55047/Transekonomika.V2i5.188](https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i5.188)
- Shofwani, S. A., Dan Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52-65. [Https://Doi.Org/10.33747/Stiesmg.V11i1.338](https://doi.org/10.33747/Stiesmg.V11i1.338) Simamora Henry, 2006, "Manajemen Sumber Daya Manusia" STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sinambela, L. P., Dan Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja.
- Siregar, D., Sutandra, L., Dan Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 2(1), 74-81. [Https://Doi.Org/10.34007/Jehss.V2i1.55](https://doi.org/10.34007/Jehss.V2i1.55)
- Sugiyono, D. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Rdand. Bandung: Alfabeta, 26-33.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Dan Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. [Https://Doi.Org/10.29264/Jkin.V14i2.2480](https://doi.org/10.29264/Jkin.V14i2.2480)