

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Di Sidoarjo

Finda Nur Afifah

Program S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Surabaya

Aisyah Darti Megasari

Program S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Surabaya

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT X using a quantitative approach. The number of samples used in this research was 100 PT X employees. The data collection technique used was a questionnaire technique. The data analysis techniques used are multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Based on analysis using the t test, it can be seen that the independent variables compensation (X1) and work motivation (X2), partially have a positive and significant effect on the dependent variable (Y) is employee performance. Then the result of the analysis using f test can be seen that the independent variables compensation and work motivation together have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The result on the analysis using the coefficient of determination show that 61.2% of employee performance is influenced by compensation and work motivation, while the remaining 38,8% is influenced by other variables not included in this study.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam persaingan global yang intens dan pertumbuhan ekonomi yang cepat saat ini, perusahaan di mana-mana berfokus pada memaksimalkan keuntungan mereka. Perusahaan industri dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat maka faktor pelayanan, ketepatan waktu, serta jenis tipe produk yang dihasilkan adalah merupakan faktor penentu suatu keberhasilan dunia usaha. Akan tetapi semua faktor tersebut tidaklah berarti tanpa adanya faktor penunjang tenaga kerja yang profesional dan bermutu.

Sumber daya manusia ialah peran terpenting yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya di perusahaan. Karyawan membentuk SDM perusahaan, dan mereka ditugaskan untuk menggunakan pengetahuan mereka untuk melayani tujuan bisnis.

Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Zainal, dkk (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Sumber daya manusia suatu perusahaan yang baik bisa dilihat dari finansial, bahan baku dan teknologi yang memadai. Untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan. Semakin maju karyawan semakin maksimal produktivitasnya maka perusahaan dapat mempertahankan kedudukannya dalam persaingan. Kinerja karyawan yang sangat baik tidak terjadi secara kebetulan, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaji dan insentif.

Karyawan lebih cenderung untuk bekerja lebih keras, menunjukkan minat yang tulus pada pekerjaan mereka, dan merasa memiliki tugas mereka jika mereka diberi kompensasi yang adil dan baik. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi dan motivasi.

Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Motivasi muncul sebagai energi untuk membangun harga diri seseorang dan memicu semangat dalam bekerja. Tanpa suatu motivasi karyawan akan mudah putus asa, bosan bahkan tidak akan antusias menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017).

PT X merupakan industri makanan yang bergerak dibidang pengolahan mie. Mie menjadi produk favorit di masyarakat Indonesia. Setiap perusahaan mie bersaing menciptakan produk yang berkualitas dan menarik konsumen. Banyaknya perusahaan mie yang terus beroperasi menyebabkan persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Gaji dan insentif di tempat kerja adalah dua dari banyak elemen yang telah terbukti mempengaruhi produktivitas. Karena kedua faktor tersebut saling mempengaruhi. Seseorang akan semakin maju serta lebih semangat kinerjanya jika diberikan kompensasi beriringan dengan adanya motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dari konteks sebelumnya, berikut adalah judul yang diajukan adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Di Sidoarjo”**.

B. Landasan Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia

Bintoro & Daryanto (2017:15) mengemukakan bahwa SDM merupakan sesuatu yang menata relasi serta fungsi tenaga kerja secara efektif guna tercapai tujuan perusahaan. Hamali

(2016:2) mengartikan sumber daya manusia ialah hal yang berhubungan kepada pengembangan - pengembangan keahlian, dorongan motivasi maupun pengorganisasian sumberdaya manusia. Selain itu Hasibuan (2016:10) menyimpulkan manajemen SDM merupakan keilmuan dan kesenian mengelola kaitannya peran kinerja sehingga mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ganyang (2018:3) banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

- a. Pengusaha, seseorang berinvestasi demi mendapatkan penghasilan selain itu jumlah penghasilan tergantung dari keuntungan perusahaan.
- b. Karyawan, karyawan ialah aset terpenting sebab partisipasinya menentukan berjalan sebuah organisasi. Berperan membuat perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang dapat dituju.
- c. Pemimpin, seseorang yang mempunyai kewenangan memimpin, menepatkan karyawan dan bertanggung jawab mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah cara yang mengatur bawahan agar kooperatif dengan arahnya.

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri :

- a. Perencanaan, penyusunan rencana selaras dengan kebutuhan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian misi.
- b. Pengorganisasian, pengorganisasian ialah langkah-langkah membina, mendefinisikan pengelompokkan kerja, hubungan kerja, pendelegasian kewenangan, penyatuan dan skema organisasi.
- c. Pelaksanaan (Actuating), implementasi berlangsung sesuai dengan situasi dan keadaan yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Implementasinya membutuhkan perhatian serius untuk memastikan bahwa waktu, uang, peralatan, dan personel dialokasikan dengan benar. Semua fungsi dan kegiatan harus berkomunikasi agar terkoordinasi dan saling mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- d. Pengawasan (controlling), pengawasan adalah kegiatan organisasi yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Edi Winata (2022:15), salah satu komponen hubungan kerja yang paling dominan adalah kompensasi, oleh karena itu menjadi bagian penting dari administrasi SDM.

Menurut Handoko dalam Edi Winata (2022:15), pekerja dianggap mendapat imbalan jika telah menerima segala bentuk pembayaran atau tunjangan sebagai akibat dari pekerjaannya. Menurut Hamali (2018) mengatakan kompensasi merupakan tugas penting

dalam personalia. Kasus hubungan industrial terkait masalah gaji, struktur gaji, dan tingkat gaji.

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa uang maupun bukan berupa uang. Upah seringkali dibayar dengan uang, sehingga setiap bisnis perlu memperhitungkan nilai rupiah yang selalu berubah saat menghitung gaji karyawan. Akibatnya, bisnis di mana pun harus menilai bagaimana anggota staf dapat terpengaruh oleh depresiasi rupiah baru-baru ini. Organisasi merasakan efek dari penurunan upah riil meskipun tidak bertanggung jawab atas tren tersebut. (Kadarisman, 2011).

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno dalam husnul abdi (2021) menjelaskan bahwa keinginan, minat, tujuan, aspirasi, pengakuan, dan rasa hormat seseorang semuanya berasal dari motivasinya, baik internal maupun eksternal.

Menurut Robbin (2002 : 55) motivasi adalah kemauan untuk tampil rela berkorban demi kepentingan organisasi dengan bergantung pada kemampuan serta kemauan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu. (Engel, 2014)

Menurut Hasibuan (2010:141), motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempengaruhi perilaku manusia sedemikian rupa sehingga diarahkan pada pencapaian tujuan dengan ketekunan dan semangat.

Motivasi adalah munculnya sumber daya afektif (emosional) dan perilaku seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua kategori utama di mana motivasi dapat dikategorikan. Motivasi intrinsik seseorang berasal dari dalam dirinya sendiri. Keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, menjadi berpengetahuan tentang suatu topik, meningkatkan kemampuan seseorang, dan seterusnya adalah contoh-contoh motivasi yang berhubungan dengan belajar. Motivasi juga bisa datang dari sumber lain, atau motivasi ekstrinsik. Ketika seseorang kekurangan dorongan internal, mereka perlu bergantung pada jenis motivasi eksternal atau ekstrinsik ini.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) mengemukakan daftar tujuan berikut sebagai sumber motivasi.

- a. Membangkitkan semangat dan kepuasan pada pekerjaan
- b. Meningkatkan efisiensi di tempat kerja.
- c. Mencegah pekerja keluar dari perusahaan.
- d. Masalah disiplin harus diatasi.
- e. Berusaha membangun keakraban antar karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja yakni cerminan seberapa baik rencana dan strategi organisasi telah berjalan untuk mewujudkan visi dan tujuannya. Menurut Rivai (2009: 604), kinerja perusahaan selama periode waktu tertentu ditentukan oleh efisiensi operasi sehari-harinya menggunakan sumber daya yang tersedia.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah keseluruhan upaya seorang karyawan dalam memenuhi perannya sebagai anggota tim manajemen perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan adalah memotivasi pekerja dan mencapai hasil yang diinginkan adalah dua tujuan utama pengukuran kinerja. Pengukuran ini digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan sambil memberi penghargaan kepada mereka yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Rozyda (2022) dengan judul tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada KJUB PUSPETASARI Klaten. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh gaji dan kepuasan kerja pada loyalitas pada KJUB Puspetasari Klaten, baik secara langsung maupun melalui media komitmen karyawan terhadap Perusahaan, menganalisis data sebanyak 70 peserta. Metode meliputi uraian rinci, uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda dan moderasi, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sebuah metode kuantitatif diterapkan untuk penelitian ini. Mencari data tentang fenomena yang sudah diamati, mengartikulasikan dengan tepat hasil apa yang diinginkan, dan mengembangkan strategi adalah inti dari penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Teknik utama dalam pengumpulan data dipenelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang akan dibagikan kepada karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari 2023 hingga selesai di PT X di jalan Tambak Sawah 27-33 Sidoarjo.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT X di Sidoarjo sebanyak 700 orang.

Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi secara acak, tanpa memperhatikan stratifikasi. Menggunakan rumus slovin diperoleh 100 responden.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Profil Singkat Perusahaan

PT X adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang mie instan. Pemasaran hasil produksi diarahkan untuk melayani pasar Indonesia, yang pemasarannya melalui distributor-distributor yang berada di seluruh Indonesia. Selain didistribusikan di Indonesia juga didistribusikan diluar negeri seperti : negara Uni Emirat Arab, Singapura, Banglades, dan lain-lain.

Hasil Penelitian

Data yang telah diperoleh dari sampel yang dibagikan kepada responden adalah mengenai pendapat mereka tentang Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk membuat kriteria atau klasifikasi sebuah topik yang layak digunakan sebagai sampel penelitian, identitas responden survei ini adalah meliputi: Nama, Jenis kelamin, dan Usia. Penelitian ini mengumpulkan responden sebanyak 100 karyawan PT X.

Tabel 1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi
Laki-laki	36	35%
Perempuan	64	65%
Total	100	100%

Sumber : Diolah Penulis.2023

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin terdapat laki-laki dan perempuan, yang mana telah ditunjukkan pada tabel diatas presentase identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 36 responden laki-laki (36%) dan 64 responden perempuan (64%). Dari data ini dapat dilihat bahwa karyawan PT X yang mendominasi adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
19 - 26 tahun	46	46%
27 - 35 tahun	38	38%
36 - 46 tahun	16	16%
Total	100	100%

Sumber: Diolah penulis.2023

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari total keseluruhan 100 responden karyawan PT Saritama Tunggal di Sidoarjo, untuk responden usia 19-26 tahun adalah terdapat 46 responden (46%), responden usia 27-35 tahun terdapat 38 responden (38%) dan responden usia 36-46 tahun adalah 16 responden (16%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Saritama Tunggal didominasi oleh usia 19-26 tahun.

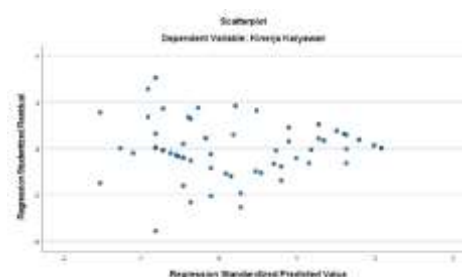
Hasil uji validitas penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebesar 100 responden. Dengan demikian nilai r tabel merupakan $(df) = n - k$ maka $(df) = 100 - 3 = 97$. Dengan nilai tingkat signifikan atau alpha 5% (0,05) dapat diketahui bahwa r tabel untuk $(df) = 97$ mempunyai nilai sebesar 0,198. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan perhitungan reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,814 yang artinya nilai tersebut melebihi nilai Cronbach's alpha yang sudah ditetapkan yaitu 0,70 dan dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dan histogram memiliki garis membentuk lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* sebesar $0,520 > 0.10$ dan nilai VIF $1,922 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. *Tolerance* $> 0,10$ = Tidak terjadi multikolinearitas
- b. VIF < 10.00 = Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1

Berdasarkan gambar diatas memenuhi asumsi klasik dan kondisi sebagai berikut:

- a. Tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit).
- b. Titik menyebar di atas dan dibawah angka nol.

Jika asumsi pada scatterplot telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan oleh penulis dapat dipastikan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	-.229	2.179		-.105	.917
	Kompensasi	.200	.084	.209	2.386	.019
	Motivasi Kerja	.741	.104	.622	7.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai constant -0,229 yang artinya nilai awal sebelum dipengaruhi variabel kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Setiap kenaikan satuan variabel nilai kompensasi (X1) maka nilai kompensasi bertambah sebesar 0,200. Begitu pula dengan nilai motivasi Kerja (X2) bahwa setiap kenaikan satuan variabel maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,74. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif dan signifikan.

Tabel 4
Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	-.229	2.179		-.105	.917
	Kompensasi	.200	.084	.209	2.386	.019
	Motivasi Kerja	.741	.104	.622	7.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut Kompensasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2.386 > 1.984 yang artinya hipotesis 1 diterima. Sedangkan untuk Motivasi Kerja diperoleh t-hitung sebesar 7.093 > 1.984 yang artinya hipotesis 2 diterima. Hal ini bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 5
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.752	2	214.876	76.348	.000 ^b
	Residual	272.998	97	2.814		
	Total	702.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi untuk Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $76,348 > F$ tabel 3.09 yang artinya hipotesis 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.782 ^a	.612	.604	1.678	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai R Square sebesar 0,612 atau 61,2%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 61,2%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat pada hasil data responden ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.386 > 1.984$. Dengan demikian semakin ditingkatkannya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik dan bersemangat kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurun atau lebih buruk maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat pada hasil data responden ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T yang dapat dilihat pada diperoleh nilai t-hitung sebesar $7.093 > 1.984$. Dengan demikian artinya semakin ditingkatkannya motivasi kerja yang diberikan maka karyawan akan semakin termotivasi bekerja lebih baik dan kompeten dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak ada atau lebih buruk maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan malas untuk bekerja.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji F diperoleh nilai signifikansi untuk Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $76.348 > F$ tabel 3.09. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai satuan variabel kompensasi maka nilai kompensasi bertambah sebesar 0,200. Begitu pula dengan nilai motivasi kerja setiap penambahan satuan variabel maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,74.

Hasil Regresi juga menunjukkan nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,612. Berarti kinerja karyawan pada PT Saritama Tunggal di Waru Sidoarjo dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Penutup

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X dengan memperoleh nilai sebesar nilai t-hitung sebesar $7.093 > 1.984$ yang artinya hipotesis 1 H_a diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT dengan memperoleh nilai sebesar nilai t-hitung sebesar $7.093 > 1.984$ yang artinya hipotesis 2 H_a diterima.
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X dengan diperoleh nilai signifikansi untuk Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $76.348 > F$ tabel 3.09 yang artinya hipotesis 3 H_a diterima.

Saran

1. PT X sebaiknya terus meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja bagi karyawan karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan berpengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden sudah cukup memuaskan, namun tentu saja masih ada hal-hal lain yang perlu ditingkatkan seperti pada variabel motivasi kerja pernyataan (X1.7) yang berisi tentang sesama karyawan saling menghargai, indikator tersebut mendapatkan nilai yang rendah. Lebih baik dikembangkan lagi soal-soal atau menambahkan indikator-indikator lain agar mendapat nilai maksimal.
3. indikator (Y2) yang berisi tentang bekerja sama sesama karyawan mendapatkan nilai terendah dari responden. Seringkali sesama karyawan mengabaikan hal tersebut. Lebih baik jika bisa mengembangkan indikator tersebut agar mendapatkan jawaban yang lebih relevan.

Daftar Pustaka

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui moderasi komitmen organisasi pada kjob puspetasari klaten. 2 ,האָרז(8.5.2017), 2005–2003.
- Ariana, R. (2016a). pengaruh kompensasi kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt reski laifasto makassar. 1–23.
- Ariana, R. (2016b). pengertian manajemen sdm. 1–23.
- Engel. (2014). Pengertian Motivasi Motivasi. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 8–22.
- Fadjar,dkk 2018. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1–53.
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
- MIFTAHUL RESKI PUTRA NASJUM. (2020). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di perusahaan taruna jaya. In Kaos GL Dergisi (Vol. 8, Issue 75). <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:>
- MUAFIAH, A. F. (2019). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan lampihong kabupaten balangan. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “, 2, 10.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2019). (n.p.): Samudra Biru.
- MANAGEMENT SUMBER DAYA MANUSIA KOMPENSASI DALAM KINERJA KARYAWAN. (2022). (n.p.): Penerbit P4I.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.Melahirkan Pemimpin Masa Depan. (n.d.). (n.p.): Gema Insani.