



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokky Bersama Di Gandaria Kota Jakarta Selatan

Doffa Wardana

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Amirudin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

wardana1400@gmail.com , dosen01275@unpam.ac.id

**Abstrak.** *The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Hokky Bersama in Gandaria, South Jakarta City, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 60 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the study showed that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance partially, indicated by the simple linear regression equation  $Y = 17.598 + 0.644X1$  This is evidenced by the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.983 > 1.671$ ) and strengthened by the  $\rho$  value  $< Sig.0.05$  or significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Compensation has a significant effect on Employee Performance partially indicated by the simple linear regression equation  $Y = 9.871 + 0.776X2$  This is evidenced by the results of the hypothesis test obtained a calculated value of  $t > t_{table}$  ( $10.742 > 1.671$ ) and reinforced by the value of  $\rho$  value  $< Sig.0.05$  or a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the study of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Hokky Bersama. Indicated by the multiple linear regression equation  $Y = 9.538 + 0.157X1 + 0.640X2$  This is evidenced by the results of the hypothesis test simultaneously obtained a calculated value of  $f > f_{table}$  ( $59.437 > 3.16$ ) and reinforced by a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the coefficient determination test of the variables Work Motivation ( $X1$ ) and Compensation ( $X2$ ) have an influence on Employee Performance at PT Hokky Bersama. Thus  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Work Motivation ( $X1$ ) and Compensation ( $X2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ).*

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

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Hokky Bersama di Gandaria Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefesien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,598 + 0,644X1$  Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $7,983 > 1,671$ ) dan diperkuat oleh nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 <$  0,05). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 9,871 + 0,776X2$  Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $10,742 >$  1,671) dan diperkuat oleh nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 <$  0,05). Hasil penelitian Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Hokky Bersama. Ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,538 + 0,157X1 + 0,640X2$  Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung  $>$  ftabel ( $59,437 >$  3,16) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 <$  0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja ( $X1$ ) dan Kompensasi ( $X2$ ) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hokky Bersama. Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja ( $X1$ ) dan Kompensasi ( $X2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

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

## PENDAHULUAN

Di Jakarta, sebagai pusat ekonomi Indonesia, industri ritel *supermarket* menghadapi persaingan yang ketat dengan berbagai format ritel lainnya, termasuk *minimarket* dan *platform e-commerce*. Konsumen di ibu kota cenderung memiliki preferensi yang tinggi terhadap kenyamanan dan efisiensi dalam berbelanja, sehingga *supermarket* harus berinovasi dengan menghadirkan konsep *hybrid*, seperti toko fisik yang terintegrasi dengan layanan *digital*. Selain itu, faktor demografi dan mobilitas masyarakat *urban* juga mempengaruhi strategi pemasaran yang diterapkan oleh *supermarket*, di mana mereka harus mampu menyesuaikan produk dan layanan sesuai dengan kebutuhan pasar yang dinamis

Meskipun industri ritel *supermarket* memiliki potensi besar, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Dalam industri ini, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti komunikasi yang baik, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan lainnya, menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Dengan melihat perkembangan dan tantangan yang ada, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam industri ritel *supermarket* menjadi relevan. Kajian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen *supermarket* dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta merancang sistem kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku industri dalam meningkatkan daya saing serta menghadapi dinamika pasar yang terus berubah, khususnya di Jakarta



Sumber: [www.ceic.com](http://www.ceic.com)

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Pertumbuhan Industri Ritel Indonesia 2022 - 2023**

Berdasarkan grafik yang ditampilkan, nilai penjualan ritel di Indonesia mengalami fluktuasi sepanjang periode September 2021 hingga Agustus 2022. Pada September 2021, pertumbuhan nilai penjualan tercatat negatif, yaitu -2,287, menandakan adanya kontraksi dibandingkan periode sebelumnya. Namun, sejak Oktober 2021, tren pertumbuhan menunjukkan peningkatan signifikan, mencapai puncaknya pada Januari 2022 dengan nilai 15,161. Setelah itu, terjadi perlambatan bertahap, dengan penurunan nilai hingga 8,547 pada April 2022. Pada Mei 2022, pertumbuhan nilai penjualan turun drastis menjadi 2,907 sebelum kembali mengalami

*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokky Bersama Di Gandaria Kota Jakarta Selatan*

kenaikan moderat pada bulan-bulan berikutnya, dengan angka tertinggi setelahnya tercatat pada Juli 2022 sebesar 6,194 dan sedikit menurun menjadi 5,398 pada Agustus 2022.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hokky Bersama Tahun 2021-2023**

No	Keterangan	2021 (%)	Ket.	2022 (%)	Ket.	2023 (%)	Ket.
1	Kualitas kerja	82	Baik	85	Baik	79	Cukup
2	Kuantitas kerja	79	Cukup	77	Cukup	72	Cukup
3	Kehadiran	81	Baik	85	Baik	82	Baik
4	Pencapaian kerja	81	Baik	83	Baik	75	Cukup

Sumber: Data Karyawan PT. Hokky Bersama

Berdasarkan tabel 1.1 penelitian kinerja karyawan di PT. Hokky Bersama selama tiga tahun dari 2021-2023 mengalami penurunan. Pada tahun 2021 kualitas kerja mendapat nilai 82%, pada tahun 2022 kualitas kerja naik dengan nilai 85%, dan pada tahun 2023 kualitas kerja mengalami penurunan dengan nilai 79%. Kuantitas kerja pada tahun 2021 mendapat nilai 79%, pada tahun 2022 kuantitas kerja menurun dengan nilai 77%, dan di tahun 2023 kuantitas kerja mengalami penurunan lagi dengan nilai 72%. Kehadiran karyawan pada tahun 2021 dengan nilai 81%, pada tahun 2022 kehadiran naik dengan nilai 85%, dan pada tahun 2023 kehadiran mengalami penurunan dengan nilai 82%. Pencapaian kerja pada tahun 2021 mendapat nilai 81%, pada tahun 2022 pencapaian kerja naik dengan nilai 83%, dan pada tahun 2023 pencapaian kerja menurun dengan nilai 75%.

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra-Survei Motivasi Karyawan PT. Hokky Bersama**

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	Persentase Ya(%)	Tidak	Persentase Tidak (%)	
1	Saya merasa dihargai oleh perusahaan atas usaha dan kontribusi saya.	15	50,00%	15	50,00%	30
2	Saya memiliki dorongan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan.	17	56,67%	13	43,33%	30
3	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mengembangkan diri di perusahaan ini.	11	36,67%	19	63,33%	30
4	Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang adil terhadap prestasi kerja saya.	11	36,67%	19	63,33%	30
5	Saya termotivasi oleh hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.	12	40,00%	18	60,00%	30

Sumber: Data Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT Hokky Bersama memiliki variasi pada setiap indikator yang diukur. Sebanyak 50% responden merasa dihargai oleh perusahaan atas usaha dan kontribusi mereka, sedangkan 50% lainnya merasa tidak dihargai. Hal ini menunjukkan adanya pembagian persepsi yang seimbang pada indikator tersebut.

**Tabel 1. 4**  
**Data Pra Survei Kompensasi Karyawan PT. Hokky Bersama**

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	Persentase Ya(%)	Tidak	Persentase Tidak (%)	
1	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja.	11	36,67%	19	63,33%	30
2	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu memenuhi kebutuhan saya.	11	36,67%	19	63,33%	30
3	Bonus yang diberikan adil dan sesuai dengan kinerja saya.	13	43,33%	17	56,67%	30
4	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	11	36,67%	19	63,33%	30
5	Saya merasa puas dengan keseluruhan kompensasi yang saya terima.	9	30,00%	21	70,00%	30

Sumber: Data Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden mengenai aspek kompensasi di PT Hokky Bersama, ditemukan beberapa temuan penting yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Dari hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakpuasan yang signifikan terhadap berbagai aspek kompensasi di PT Hokky Bersama. Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kebijakan gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mendukung peningkatan kinerja mereka

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Budiasa (2021:47), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama menjalankan tugasnya. Sementara itu, Sucahyowati et al. (2020:13) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui empat faktor utama, yaitu faktor individu, psikologis, organisasi, dan lingkungan kerja

### **Motivasi Kerja**

Niezurawska et al. (2022:37) mengemukakan model motivasi berbasis kebahagiaan yang menekankan pentingnya kesejahteraan emosional dan psikologis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks pandemi COVID-19. Selain itu, Handayani (2021:42) menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja serta penerapan teknologi digital menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi karyawan selama masa pandemi

### **Kompensasi**

Menurut Nurcahyo (2020:45), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, memberikan kepuasan atas prestasi yang dicapai, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Ganyang (2021:93) menekankan bahwa kompensasi

perlu dirancang dengan hati-hati oleh manajemen agar dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Kompensasi ini merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan dalam periode tertentu

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2021:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Masih menurut Sugiyono (2021:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2021:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji realibilitas

##### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kuisisioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai rhitung > rtabel maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b) Jika nilai rhitung < rtabel maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu:

**Tabel 4. 1**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi (X1)	1	0,713	0,254	Valid
	2	0,678	0,254	Valid
	3	0,791	0,254	Valid
	4	0,624	0,254	Valid
	5	0,588	0,254	Valid
	6	0,574	0,254	Valid
	7	0,854	0,254	Valid
	8	0,694	0,254	Valid
	9	0,544	0,254	Valid
	10	0,723	0,254	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	1	0,676	0,254	Valid
	2	0,624	0,254	Valid
	3	0,821	0,254	Valid
	4	0,897	0,254	Valid
	5	0,877	0,254	Valid
	6	0,779	0,254	Valid
	7	0,846	0,254	Valid
	8	0,722	0,254	Valid
	9	0,743	0,254	Valid
	10	0,776	0,254	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,696	0,254	Valid
	2	0,823	0,254	Valid
	3	0,793	0,254	Valid
	4	0,841	0,254	Valid
	5	0,781	0,254	Valid
	6	0,862	0,254	Valid
	7	0,865	0,254	Valid
	8	0,735	0,254	Valid
	9	0,808	0,254	Valid
	10	0,843	0,254	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel diatas semua item valid dan layak untuk dijadikan penelitian.

### Uji Reliabilitas

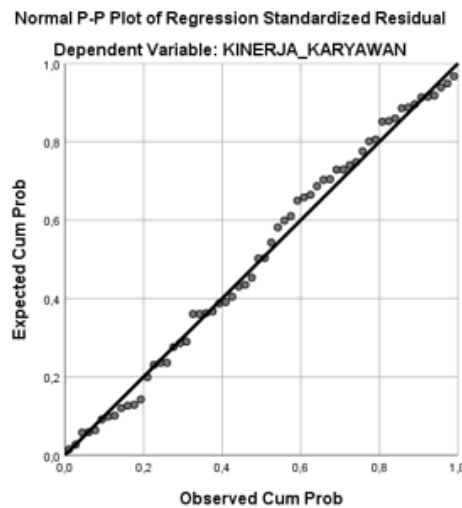
**Tabel 4. 5**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,861	0,600	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,914	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai *Coefficient Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yaitu 0,600

### Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Normal P-Plot**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, *normal probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,538	3,073		3,104	,003		
MOTIVASI KERJA	,157	,116	,176	1,353	,182	,337	2,969
KOMPENSASI	,640	,124	,673	5,177	,000	,337	2,969

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,337 dan kompensasi sebesar 0,337 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel motivasi sebesar 2,969 dan variabel kompensasi sebesar 2,969 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 8**  
**Uji Durbin-Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,665	3,55599	1,730

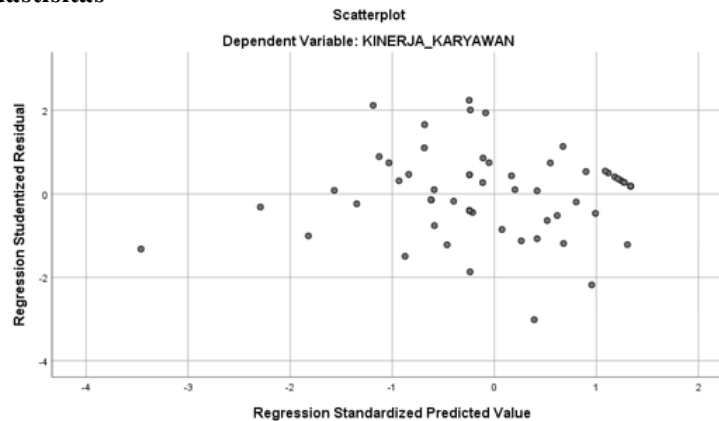
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Hasil dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1.730 Termasuk dalam rentang 1.550 – 2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 4**  
**Grafik Scatterplot**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

### Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 11**  
**Uji Regresi Linear Berganda variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,538	3,073		3,104	,003		
MOTIVASI_KERJA	,157	,116	,176	1,353	,182	,337	2,969
KOMPENSASI	,640	,124	,673	5,177	,000	,337	2,969

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

1. Nilai konstanta sebesar 9,538 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,538 poin
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,157 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,157 poin
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,640 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,640 poin

### Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 14**  
**Uji Koefisien Korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,665	3,55599	1,730

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel motivasi dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 17**  
**Uji Koefisien Determinasi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,665	3,55599	1,730

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,676 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-67,6\%) = 32,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

### Uji Hipotesis

**Tabel 4. 18**  
**Uji t Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,598	3,184		5,526	,000
	MOTIVASI_KERJA	,644	,081	,724	7,983	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,983 > 1,671)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 19**  
**Uji t Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,871	3,085		3,200	,002
	KOMPENSASI	,776	,072	,816	10,742	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,742 > 1,671). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1503,164	2	751,582	59,437	,000 <sup>b</sup>
	Residual	720,769	57	12,645		
	Total	2223,933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI\_KERJA

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (59,437 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linear sederhana  $Y = 17,598 + 0,644X1$ . Nilai koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis, di mana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,983 > 1.671) dan diperkuat dengan nilai  $p$  value < tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,871 + 0,776X2$ , dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (10,742 > 1.671) dan diperkuat oleh nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> Diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hokky Bersama

3. Hasil penelitian motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,538 + 0,157X_1 + 0,640X_2$ . dimana nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila motivasi kerja dan kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu ( $59,437 > 3.16$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji koefisien determinasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 46,6% terhadap kinerja karyawan PT Hokky Bersama. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Adi, R. (2021). *Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi* (Edisi 1). Laksana.
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Praktik dan Teori* (Edisi 6). Kencana.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). BPFY Yogyakarta.
- Harahap, S. S. (2020). *Kinerja Karyawan dan Organisasi* (Edisi 1). PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Junaidi, A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Penerbit Andi.
- Kurniawan, M. A. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). Kencana.
- Kusnadi, I. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi: Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan* (Edisi 13). Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 4). Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 4). Penerbit Salemba Empat.
- Prabowo, R. (2021). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan* (Edisi 2). LPPM Universitas XYZ.
- Prasetyo, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan* (Edisi 3). Penerbit Alfabeta.
- Prawirosentono, S. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Edisi 2). PT Bumi Aksara.
- Putra, D. (2020). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan* (Edisi 1). Kencana.
- Rahmat, R. (2020). *Teori dan Praktek Pengembangan SDM dalam Organisasi* (Edisi 2). Penerbit Pustaka Belajar.
- Rangkuti, F. (2020). *Manajemen Kinerja Organisasi* (Edisi 3). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbani, A. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Setiawan, I. (2021). *Manajemen Kinerja* (Edisi 2). Salemba Empat.

- Setiawan, I. (2021). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Perilaku Organisasi* (Edisi 6). Bumi Aksara.
- Suryani, E. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi 2). Salemba Empat.
- Suryani, E. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi 3). Salemba Empat.
- Sutanto, M. (2020). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Organisasi* (Edisi 1). Penerbit Andi.
- Sutanto, M. (2021). *Kinerja dan Pengembangan Karyawan dalam Organisasi* (Edisi 2). Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Perilaku Organisasi* (Edisi 6). Kencana.
- Tanjung, H. (2021). *Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Tanjung, H. (2021). *Kompensasi dan Penghargaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Edisi 4). Rajawali Pers.
- Widodo, A. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi 2). Alfabeta.
- Wulandari, D. (2020). *Kompensasi dan Pengembangan Karir Karyawan* (Edisi 1). Alfabeta.

**Jurnal :**

- Dewi, N. L. P. S., & Sujana, I. W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Bekaert Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1-15.
- Haryudina, N. F. (2020). Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 30-45.
- Sari, D. P., & Suryani, T. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 65-75.
- Sari, D. P., & Suryani, T. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *Ecodemica*, 4(2), 55-60.
- Sembiring, V., Sitompul, J., & Hutabarat, E. R. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 50-62.
- Tawas, H. N., Tumewu, F. J., & Wenas, S. H. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 20-35.
- Wandi, D., & Suryadi, D. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Y. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 78-92.
- Y., S. S., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPSBU Lembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 100-115.
- Zebua, A. (2022). Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ABC. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 10-20.