

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Metro Duta Klin

<sup>1</sup>Starina Dwi Putri , <sup>2</sup>Whina Ratnawati

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417  
E-mail: <sup>1</sup>[starinadwiputri12@gmail.com](mailto:starinadwiputri12@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen02057@gmail.com](mailto:dosen02057@gmail.com)

**Abstarct** - The purpose of this study is to determine the significant influence partially and simultaneously between compensation and work motivation on employee performance at PT. Metro Duta Klin. This research method is a quantitative method. The population used in this study were employees of PT. Metro Duta Klin. The sample used was 57 people. The analysis test in this study used a validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test, simultaneous (F) test. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee performance at PT. Metro Duta Klin. Based on the partial hypothesis results (t test) obtained  $11.479 > 2.00488$  and a significant value  $< 0.05$ , then the first hypothesis is accepted. Work motivation has a significant effect on employee performance Employees Based on the partial hypothesis results (t-test)  $13.495 > 2.00488$  and a significant value  $< 0.05$ , the second hypothesis is accepted. Compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance Because  $f \text{ count} > f \text{ table}$  or  $97.833 > 3.16$  and a significant value  $< 0.05$ , the third hypothesis is accepted. The R Square value of 0.784 indicates that employee performance is influenced by Compensation and work motivation by 78.4% while the remaining 21.6% is influenced by other factors outside this study. This indicates that the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT. Metro Duta Klin has a simultaneous effect on employee performance.

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

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metro Duta Klin. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT. Metro Duta Klin. Sample yang digunakan sebanyak 57 orang. Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji autokorelasi, uji analisis regresi linear sederhana, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji (F) simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Metro Duta Klin. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh  $11,479 > 2,00488$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t)  $13,495 > 2,00488$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis kedua diterima. Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Karena  $f \text{hitung} > f \text{tabel}$  atau  $97,833 > 3,16$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis ketiga diterima. Nilai R Squer sebesar 0,784 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi kerja sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metro Duta Klin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah berkumpul dan bekerja sama bagi orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Globalisasi membuat organisasi menghadapi banyak tekanan untuk berubah dan dituntut mengikuti perkembangan zaman agar mampu bertahan pada persaingan bisnis baik saat ini maupun di masa mendatang. Pada era sekarang ini persaingan yang dihadapi antar organisasi makin ketat. Persaingan yang makin ketat membuat perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan ingin bertahan dalam berbagai situasi. Sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat menurut Hasibuan

(2016;10), adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keterlibatan sumber daya manusia krusial terhadap kesuksesan proses perubahan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan isu penting yang akan menjalankan proses perubahan dan merencanakan hasil dari proses perubahan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Pentingnya peran karyawan memicu organisasi terus meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Ada beberapa permasalahan kinerja yang terjadi di PT. Metro Duta Klin, mulai dari kualitas dan kuantitas kerja yang kurang baik yang dimana banyak mengalami penurunan standard, yang mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya waktu dalam bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang sangat rendah. Dan masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menjalankan dan menangani masalah-masalah yang timbul di dalam tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari data dibawah ini.

**Tabel 1. Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Metro Duta Klin 2020-2023**

No	Indikator	Target	2021	2022	2023	2024	Keterangan
1.	Kualitas kerja	100%	89%	83%	78%	80%	Tidak Tercapai
2.	Kuantitas kerja	100%	88%	86%	80%	82%	Tidak Tercapai
3.	Pelaksanaan tugas	100%	80%	78%	76%	77%	Tidak Tercapai
4.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	100%	85%	79%	70%	75%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT. Metro Duta Klin (2021-2024)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan evaluasi kinerja pada PT. Metro Duta Klin masih sangat kurang dari standar yang diharapkan seperti kualitas kerja tertinggi pada tahun 2021 sebesar 89% dan terendah pada tahun 2022 sebesar 78% menurut data diatas kualitas kerja setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini di karenakan sikap profesional karyawan dalam mengerjakan pekerjaan menurun. Untuk kuantitas kerja tertinggi pada tahun 2021 sebesar 88% dan terendah pada tahun 2022 sebesar 80% dari data diatas kuantitas kerja pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya, hasil kerja yang ditunjukkan karyawan masih jauh dari yang diharapkan perusahaan. Untuk pelaksanaan tugas tertinggi pada tahun 2021 sebesar 80% dan terendah pada tahun 2022 sebesar 76% menurut data diatas ketepatan waktu pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya hal ini terjadi karna karyawan tidak menyelesaikan deadline sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan tertinggi pada tahun 2021 sebesar 85% dan terendah pada tahun 2022 sebesar 70% menurut data diatas ketepatan waktu pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini terjadi karena karyawan dalam menjalankan tugas tidak sesuai dengan peran dan posisinya di perusahaan .

**Tabel 2. Data Kompensasi PT. Metro Duta Klin**

No	Indikator	2021	2022	2023	2024	Rata-Rata	Target	Keterangan
1.	Upah & Gaji	70%	67%	65%	67%	67.25%	100%	Tidak terpenuhi
2.	Insentif	75%	70%	66%	70%	70.25%	100%	Tidak terpenuhi

3.	Tunjangan (THR,Bonus)	79%	75%	70%	73%	75.25%	100%	Tidak terpenuhi
4.	Fasilitas	70%	64%	60%	65%	65.75%	100%	Tidak terpenuhi

Sumber: Data Kompensasi PT. Metro Duta Klin 2021-2024)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa upah dan gaji yang diterima karyawan pada PT. Metro Duta Klin belum sesuai dengan yang diharapkan, karena dilihat dari data upah dan gaji dari tahun 2021 sampai dengan 2022 kurang dari UMR yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah.pada indikator inisiatif juga terlihat di setiap tahunnya menurun hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam memperkenalkan gagasan baru kurang dapat respon yang baik sehingga penurunan ini terjadi, pada indikator tunjangan juga dapat dilihat pada tahun 2021 mendapat presentase 75% sedangkan pada tahun 2023 hanya mendapat 70%. Pada indikator fasilitas juga masih jauh dari kata tercapai hal ini terlihat pada tahun 2021 hanya mencapai 70% dan mengalami penurunan di tahun 2023 yang hanya mecapai 60%. Dan mengalami kenaikan kembali di tahun 2024 dengan presentase 67%. Hal ini juga di perkuat dengan data gaji yang diterima karyawan.

**Tabel 3. Data Gaji karyawan PT. Metro Duta Klin**

No	Keterangan	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	UMR	40	38	37	38
2	TIDAK UMR	17	19	20	19
TOTAL		57	57	57	57

Sumber: Data Kompensasi PT. Metro Duta Klin 2021-2024)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada tahun 2021 karyawan yang menerima gaji UMR sebanyak 40 orang, pada tahun 2022 mengalami penurunn menjadi 38 orang, pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 37 orang,dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan menjadi 38 orang.

**Tabel 4. Motivasi Kerja PT. Metro Duta Klin Tahun 2023**

No	Atribut	Jawaban responden		Total
		Setuju	Tidak setuju	
<b>Motivasi untuk berprestasi</b>				
1	Saya merasa puas jika berhasil mencapai target?	25	32	57
<b>Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat</b>				
2	Saya merasa nyaman ketika berada dalam kelompok atau komunitas?	18	39	57
<b>Motivasi untuk berkuasa</b>				
3	Saya merasa puas ketika ide atau arahan saya diikuti oleh orang lain?	13	44	57

Sumber: Prasurvey PT. Metro Duta Klin 2023)

Berdasarkan hasil pra survey tentang motivasi kerja tersebut maka dapat disimpulkan karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi rendah hanya 26 karyawan. Sama halnya dengan motivasi untuk berafiliasi/bersahabat juga rendah hanya 18 karyawan. Dan motivasi untuk berkuasa sebesar 13 karyawan. Dari salah satu atribut motivasi kerja tersebut, secara sadar atau tidak sadar dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Jika tidak adanya motivasi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya maka dapat merugikan perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan PT. Metro Duta Klin. Berdasarkan hasil pra survey tentang motivasi kerja tersebut maka dapat disimpulkan karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi rendah hanya 32 dari 57 karyawan dan yang menjawab tidak setuju hanya 25 karyawan. Sama halnya dengan motivasi untuk berafiliasi/bersahabat juga rendah hanya 18 karyawan yang mejawab setuju dan 39 menjawab tidak setuju . Dan motivasi untuk berkuasa sebesar 13 karyawan yang menjawab setuju dan 44 menjawab tidak setuju. Dari salah satu atribut motivasi kerja tersebut, secara sadar atau tidak sadar dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Jika tidak adanya motivasi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya maka dapat merugikan perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan PT. Metro Duta Klin.

## KAJIAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada kinerja karyawan atas prestasi (hasil) yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2016), kompensasi (*compentation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

### Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bisa berupa dalam bentuk motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik disebabkan oleh faktor dari dalam perusahaan, sedangkan faktor ekstrinsik disebabkan oleh faktor dari luar perusahaan (Hakim, 2016: 235).

### Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu pengumpulan data menggunakan intstrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatifatau statistik dengan tujuan untuk menguji hipetesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Kompensasi (X1)			
Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.841	0.2629	Valid
X1.2	0.786	0.2629	Valid
X1.3	0.812	0.2629	Valid
X1.4	0.773	0.2629	Valid
X1.5	0.751	0.2629	Valid
X1.6	0.694	0.2629	Valid
X1.7	0.622	0.2629	Valid
X1.8	0.603	0.2629	Valid
X1.9	0.725	0.2629	Valid
X1.10	0.855	0.2629	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0.778	0.2629	Valid
X2.2	0.663	0.2629	Valid
X2.3	0.721	0.2629	Valid
X2.4	0.705	0.2629	Valid
X2.5	0.719	0.2629	Valid
X2.6	0.748	0.2629	Valid
X2.7	0.840	0.2629	Valid
X2.8	0.771	0.2629	Valid
X2.9	0.810	0.2629	Valid
X2.10	0.736	0.2629	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1	0.820	0.2629	Valid
Y.2	0.841	0.2629	Valid
Y.3	0.754	0.2629	Valid
Y.4	0.881	0.2629	Valid
Y.5	0.887	0.2629	Valid
Y.6	0.814	0.2629	Valid
Y.7	0.858	0.2629	Valid
Y.8	0.816	0.2629	Valid
Y.9	0.791	0.2629	Valid
Y.10	0.773	0.2629	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

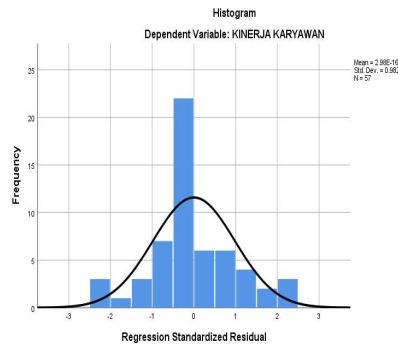
Berdasarkan ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rhitung dalam validitas variabel > nilai rtabel (0.2629) hal ini berarti data yang diolah dengan menggunakan program computer SPSS tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0.913	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0.947	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.947	10	Reliabel

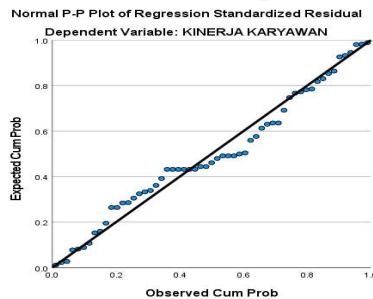
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

- 1) Variabel Kompensasi dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913.
- 2) Variabel Motivasi Kerja dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947.
- 3) Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947.



**Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Grafik Histogram diatas kita dapat melihat pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.



**Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas kolmogorof-smirnov sebagai berikut:

**Tabel 3. hasil uji normalitas kolmogrof smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.57149132	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.084	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.086	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Upper Bound	.093

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

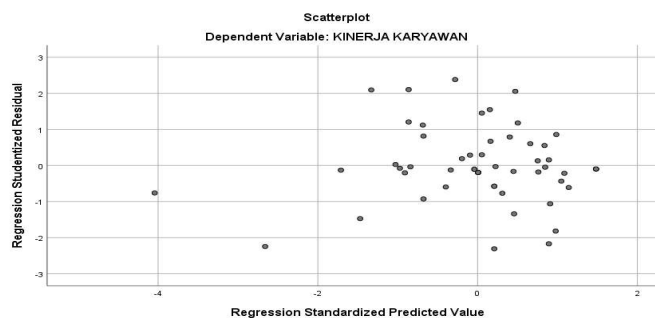
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.93 yang berarti nilai tersebut telah melebihi 0,05, maka dapat dinyatakan nilai residual terdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Kerja	.200	4.999
	Motivasi Kerja	.200	4.999

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 atau (0,200 > 0,1 dan 4,999 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas, pola titik-titik pada scatterplot regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.776	3.500	1.738

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,738 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.021	2.814			.718	.476		
	Kompensasi Kerja	.305	.154	.281	1.983	.052	.200	4.999	
	Motivasi Kerja	.662	.150	.625	4.421	.000	.200	4.999	

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila Kompensasi dan Motivasi kerja bernilai 0 (Nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar 2,021.
- Nilai koefisien Kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,305 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada Kompensasi akan mengikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,305.
- Nilai koefisien Motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,662 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada Motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,662.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.776	3.500	1.738

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

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 78,4 % sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.776	3.500	1.738

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

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,885. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,00 yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

**Tabel 9. Hasil Uji F Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja  
Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2397.845	2	1198.922	97.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	661.418	54	12.248		
	Total	3059.263	56			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(97,833 > 3,16)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Metro Duta Klin.

### **Pembahasan Penelitian**

1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Metro Duta Klin. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 11,479 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai ttabel adalah 2,00488. Karena thitung  $>$  ttabel atau  $11,479 > 2,00488$  dan nilai signifikan  $<$  0,05, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Metro Duta Klin. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 13,495 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai ttabel adalah 2,00488. Karena thitung  $>$  ttabel atau  $13,495 > 2,00488$  dan nilai signifikan  $<$  0,05, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abubakar, H., & Nur, I. (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Metro Duta Klin. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai fhitung sebesar 97,833 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai ftabel pada tingkat kepercayaan adalah 3,16 . Karena fhitung  $>$  ftabel atau  $97,833 > 3,16$  dan nilai signifikan  $<$  0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Nilai R Squere sebesar 0,784 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi kerja sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Klin .Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 4,610 + 0,912 X_1$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,610 diartikan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,912 point. Berdasarkan hasil nilai koefisiensi determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 70,6 % sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,840 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,00 yang artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat .Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $11,479 > 2,00488$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 <$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Metro Duta Klin.
2. Pengujian hipotesis ke dua yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Klin .Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,388 + 0,927 X_2$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,388 diartikan bahwa jika variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar

- 0,927 point. Berdasarkan hasil nilai koefisiensi determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,876. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,00 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,495 > 2,00488$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Metro Duta Klin.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Klin. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 2,021 + 0,305 X_1 + 0,662 X_2$ . Berdasarkan hasil nilai koefisiensi determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 78,4 % sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,885. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,00 yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $97,833 > 3,16$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Metro Duta Klin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abubakar, H., & Nur, I. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. *Economics Bosowa*, 8(002), 126-139.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Anang Firmansyah. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Deepublish. Publisher.
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 16-28.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- George Terry. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Denga Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, J. (2016). *Customer Loyalty : Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan. Pelanggan*, Terj. Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hadyati HARRAS (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Motivasi Kerja Dosen SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p- ISSN 2615-3009 e- issn 2621-3389
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Marisa, M. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1), 1-12.
- Moh Sutoro(2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Scientific Journal OF Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines p-* ISSN 2615-3009 e- ISSN 2621-3389
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *JFRES Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, 3(2), 37-46. E-ISSN: 2654-4423
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Shobirin, A., & 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. E-ISSN: 2809-6851
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140. E-ISSN: 2797-8966
- Whina Ratnawati, Rio Setiawan, Laila Irawati (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simetri Putra Perkasa *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*. ISSN 2407-2468
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja. Edisi ketiga*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.