

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANAARTHA RITELINDO CABANG TANAH TINGGI KOTA TANGERANG**

**Irfan Fathoni <sup>1)</sup> Aldila Rahma Putri <sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang

Correspondence		
Email: <a href="mailto:Irfan.fathoni1103@gmail.com">Irfan.fathoni1103@gmail.com</a>	No. Telp:	
Dosen02570@unpam.ac.id		
Submitted 26 Januari 2024	Accepted 1 Februari 2024	Published 2 februari 2024

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,094 + 0,371X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,453 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 20,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,150 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 24,800 + 0,463X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,272 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 7,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,859 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 13,949 + 0,339X_1 + 0,316X_2$ , nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,488 artinya memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 21,9% sedangkan sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $12,485 > 3,11$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to see the effect of work motivation and compensation on employee performance at PT Wahanaartha Ritelindo both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 83 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 22,094 + 0.371X_1$ , the correlation value obtained is 0,453, meaning that the two variables have a fairly strong level of relationship. The coefficient of determination is 20.5%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.150 > 1.993$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant effect of work motivation on employee performance.*

*Compensation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 24.800 + 0.463X_2$ , the correlation value obtained is 0.272, meaning that the two variables have a weak level of relationship. The coefficient of determination is 7.4%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.859 > 1.993$ ). Thus  $H_0$  is accepted and  $H_2$  is rejected, meaning that there is no significant effect of compensation on employee performance. Work motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the equation  $Y = 13.949 + 0.339X_1 + 0.316X_2$ , the correlation value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.488, meaning that it has a fairly strong relationship. The coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously amounted to 21.9% while the remaining 78.1% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or ( $12.485 > 3.11$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant effect simultaneously work motivation and compensation on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation; Compensation; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap organisasi di dunia. Kemajuan organisasi sangat terikat dengan kinerja semua karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut. Akan tetapi, konteks karyawan dalam perspektif perusahaan sering menganggap bahwa karyawan hanya sebatas kumpulan orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada bagus atau tidaknya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Kinerja dari sebuah perusahaan bergantung kepada karyawannya dimana setiap karyawan adalah penggerak sebuah perusahaan. Sesuatu yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan masalah yang penting untuk setiap perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan yaitu sesuatu yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan (Maheswari & Lutvy, 2015).

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Perusahaan yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi motivasi karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Maheswari & Lutvy, 2015)

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang (Gardjito, 2014).

PT. Wahanaartha Ritelindo merupakan perusahaan penyedia jasa sepeda motor terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. Selain menjadi Main Dealer, Grup Wahana Artha juga menyediakan layanan *trucking* dan logistik, penjualan ritel sepeda motor

Honda, purna jual dan suku cadang ke konsumen serta pembiayaan kredit dan *customer retention management*.

Dalam mewujudkan suatu tingkat kinerja yang optimal PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang telah berupaya melakukan berbagai macam hal seperti meningkatkan kedisiplinan para karyawannya dan menyederhanakan setiap perencanaan kerja karyawannya supaya lebih mudah dikerjakan dan lebih mudah dalam pelaksanaannya.

Namun terkadang terkendala karena SDM yang bekerja kurang efisien dan efektif dalam bekerja dan juga kurangnya inisiatif di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan juga motivasi kerja yang berkurang karena berbagai faktor lainnya sehingga kinerja karyawan pun kurang maksimal atau lebih tepatnya kurang dimaksimalkan tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan di beberapa lini.

Sehubungan dengan tingkat kinerja karyawan yang diinginkan maka langkah yang harus diambil oleh perusahaan diantaranya adalah pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan.

Berdasarkan indikator dalam menunjang kebutuhan motivasi kerja karyawan PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang, dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dapat dilihat bahwa pemberian motivasi yang sudah ada menjadi ditiadakan. Hal ini akan berdampak pada turunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka berdasarkan hal tersebut harus dianalisis kembali, sejauh mana motivasi kerja karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja yang memuaskan.

Dalam hal ini pemberian motivasi kerja harus dipertimbangkan dengan baik oleh setiap perusahaan, pemberian motivasi kerja yang tidak sesuai dengan target kerja yang dibebankan kepada karyawan, akan menimbulkan sikap bermalasan dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak memuaskan dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Perusahaan memberikan motivasi kerja dapat berupa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan menimbulkan kesadaran terhadap pekerjaannya, kelayaklitan dan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja

Pemberian kompensasi yang tidak sama rata seperti pada karyawan PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang, sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga karyawan merasa ada ketidak-adilan dalam pemberian kompensasi. Selama 3 tahun terakhir perusahaan PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang tidak ada perubahan kompensasi pada karyawannya dapat dilihat bahwa setiap karyawan menerima kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, fasilitas setiap tahunnya. Nilai gaji yang diterima oleh karyawan masih sangat jauh dari UMK (Upah Minimum Kabupaten atau Kota) Kota Tangerang tahun 2023 yaitu sebesar Rp4.584.519.-. Untuk sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, PT. Wahanaartha Ritelindo ini memberlakukan sistem kompensasi yang adil. Pemberian insentif berdasarkan hasil kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan berhak mendapatkan insentif yang setara dengan sebagian dari gaji pokok mereka jika mereka menjual unit sepeda motor dalam jangka waktu yang ditargetkan perusahaan atau lebih cepat. Dengan adanya kompensasi ini akan memberikan kepuasan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi, Kota Tangerang. Namun, yang menjadi masalah dalam kompensasi karyawan PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi, Kota Tangerang adalah tidak adanya bonus bagi karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:9) keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Nilai kualitas hasil kerja karyawan belum maksimal karena hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, kuantitas kerja belum maksimal bisa dilihat dari target yang tidak tercapai, ketepatan waktu belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan, efektivitas belum maksimal bisa dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tertunda, kemandirian karyawan yang belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang bekerja masih perlu adanya bimbingan dan masih menunggu perintah atasan dalam melakukan pekerjaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yakni "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Menurut (Abdullah, 2015:14) menyatakan bahwa manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada (Afandi, 2018:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. (Hasibuan, 2019:9) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara pada (Sarinah dan Mardalena, 2017) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sehingga berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap orang lain atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Adapun beberapa pandangan ahli mengenai definisi dari manajemen sumber daya manusia yaitu menurut (Sedarmayanti, 2017:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sementara (Handoko, 2014:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pada (Sutrisno, 2017:6) mengemukakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Berbeda dengan (Hasibuan, 2019:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### Motivasi Kerja

Akar kata motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu “*movore*”, yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang artinya daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah “*motif*”, yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Motivasi menurut para ahli: Menurut (Afandi, 2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut (Wibowo, 2016:322) “motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Menurut (Sutrisno, 2017:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut (Hasibuan, 2019:141) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Sehingga dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Kompensasi menurut para ahli: Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:183) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Simamora (2017:442) “kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Menurut Enny (2019:37) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta

penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”. Menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

### Kinerja Karyawan

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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sementara pada Ivancevich dalam Kasmir (2016:183) “kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan”. Siswanto (2018:11) menyatakan kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan Amir dalam Lestari (2019) yang berpendapat bahwa “kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, *output* dan bahan *outcome*”. Robbins & Judge (2018:260) juga mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sehingga berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### Metode Penelitian

Suatu penelitian memerlukan metode untuk mempermudah kerja peneliti. Metode diperlukan agar dapat mengupas objek kajian secara teliti. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo.

Menurut Sugiyono (2019:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Populasi penelitian

ini adalah karyawan pada divisi marketing pada PT Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi, Kota Tangerang yang berjumlah 83 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Secara spesifik, teknik yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh (Sensus) sebagai teknik penentuan sampelnya. Menurut Sugiyono (2019:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain, sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 83 responden.

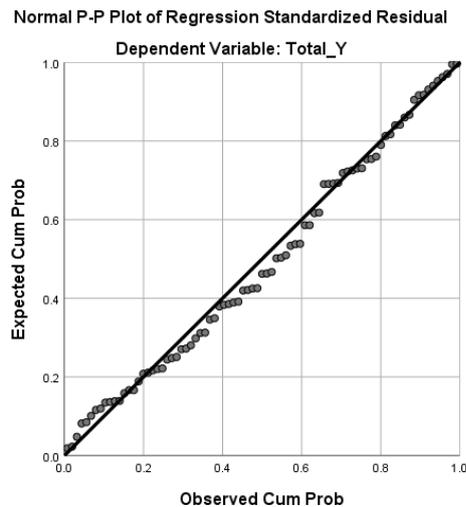
### Hasil Pengujian Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31979773
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.043
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

**Gambar 1. Grafik P.P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability* plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.949	6.082		2.293	.024		
	Motivasi Kerja	.339	.082	.414	4.150	.000	.957	1.045
	Kompensasi	.316	.170	.186	1.859	.067	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,957 dan kompensasi sebesar 0,957 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,045 serta kompensasi sebesar 1,045 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

## Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.219	3.361	2.110
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson 2,110 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

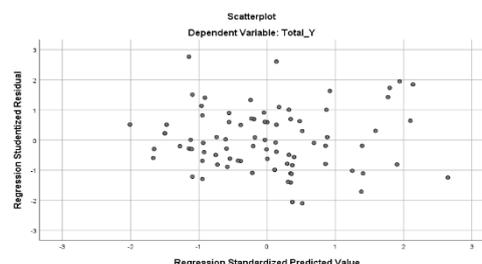
## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.303	3.427		-1.255	.213
	Motivasi Kerja	.112	.046	.267	2.433	.017
	Kompensasi	.054	.096	.062	.567	.572
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,017 dan nilai signifikansi kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,572 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data ini tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi prasyarat uji asumsi klasik.



Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas atau teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini layak dipakai.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.904	3.771		6.074	.000
	Motivasi Kerja	.371	.081	.453	4.569	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,904 + 0,371X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22.904 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22.904. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.371 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.371.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.800	6.016		4.122	.000
	Kompensasi	.463	.182	.272	2.540	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 24.800 + 0.463X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24.800 diartikan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24.800. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

- b. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.463 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.463.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.949	6.082		2.293	.024
	Motivasi Kerja	.339	.082	.414	4.150	.000
	Kompensasi	.316	.170	.186	1.859	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresinya  $Y = 13.949 + 0.339X_1 + 0.316X_2$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $Y = 13.949$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan berubah searah dan nilai bersifat positif
- Nilai  $X_1 = 0.339$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.339 dan jika motivasi kerja ( $X_1$ ) menurun sebesar 0.039 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama
- Nilai  $X_2 = 0.316$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika kompensasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.316 dan jika kompensasi ( $X_2$ ) menurun sebesar 0.316 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang “Cukup Kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,400-0,599.

**Tabel 9.** Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.272*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.272*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	83	83

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang “Lemah” dikarenakan berada pada nilai interval 0,200-0,399.

**Tabel 10.** Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.488 <sup>a</sup>	.238	.219	3.361
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,488 artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan karena berada pada nilai interval 0.400-0.599.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 <sup>a</sup>	.205	.195	3.412
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,205 (20,5%) yang artinya dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang sebesar 20,5%. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.062	3.682
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,074 (7,4%) yang artinya dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang sebesar 7,4%. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 13.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.219	3.361
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,238 atau 23,8 % yang artinya besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang sebesar 23,8% adapun sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar motivasi kerja dan kompensasi.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 14.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.949	6.082		2.293	.024
	Motivasi Kerja	.339	.082	.414	4.150	.000
	Kompensasi	.316	.170	.186	1.859	.067
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,150 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig 0,050 atau (0,000 < 0.050). Dengan demikian maka  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

**Tabel 15.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.949	6.082		2.293	.024
	Motivasi Kerja	.339	.082	.414	4.150	.000
	Kompensasi	.316	.170	.186	1.859	.067
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $1,859 < 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,050 atau ( $0,067 > 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_2$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 16.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.081	2	141.040	12.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual	903.727	80	11.297		
	Total	1185.807	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $12,485 > 3,11$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,150 > 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selama ini karyawan cenderung memperhatikan sikap respon yang positif terhadap kebijakan pimpinan dengan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun ada beberapa karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan. Selain itu, karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang melaksanakan semua tugas dan fungsi dengan penuh rasa tanggung jawab, selama kondisi hubungan antara karyawan berlangsung secara harmonis yang dapat mendukung terbentuknya motivasi. Pada dasarnya semua konsep motivasi menganjurkan agar seseorang dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan sehingga tercipta pekerjaan yang memuaskan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica & Ayu (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lika Utama Engineering Medan pada Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, vol.10, issue 1, hal. 14-18 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2017:442) “kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $1,859 < 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig 0,050 atau ( $0,067 > 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja karyawan PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang tidak terpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajasaland Bandung pada PUBLIK Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, vol. IX, no. 2, hal. 192-203 yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins & Judge (2018:260) “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara simultan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $12,485 > 3,11$ ) dan juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang.

Apabila motivasi karyawan dalam bekerja diarahkan ke arah yang positif dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga akan tumbuh di dalam jiwa masing-masing karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Semangat kerja tersebut akan menjadikan karyawan semakin menghasilkan *output* kerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Hasanuddin & Wirastuti (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu pada Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulak, vol. 4, no. 1, hal 001-010, yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,150 dan tingkat signifikansi  $p$  value yaitu  $0,000 < 0,050$ . Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 1,859 dan tingkat signifikansi  $p$  value yaitu  $0,067 > 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.
3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji  $F$  yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan di PT. Wahanaartha Ritelindo. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam perusahaan akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan perusahaan ialah motivasi kerja yang tinggi. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. F. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. UMM Press Malang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Khairinal. (2016). *Menyusun: Proposal, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Salim Media Indonesia.
- Lestari, A. I. (2019). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. UINSU Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Refika Aditama.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Safroni, L. (2016). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam konteks Birokrasi Indonesia: (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siswanto, H. B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1 ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2 ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Barupress.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Keuangan, Teori Konsep Dan Aplikasi* (2 ed.). Ekonisia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers.
- Abidin, A. Z. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan. *Ecoducation Economic & Education Journal*, 131-141.  
<https://ejurnal.budiutomomalang.ac.id/index.php/ecoducation/article/view/847/520>
- Djuremi, Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.  
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/572>
- Gardjito, A. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Universitas Brawijaya.
- Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK EKONOMI RAHARJA TBK AREA

- JAKARTA 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230–248.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.126>
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic*, 6(2), 66–72.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal BRAND*, 2(1), 99–108.  
<https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO*, 4(1), 1–10.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 8(1), 98–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v8.i1.98-106>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.  
<https://osf.io/9frzv/download>
- Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 1–10.
- Tri Monica, I., & Rahma Ayu, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 14–18.
- Yanuar, A., & Heriyanto, B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(1), 90–98.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, Mg. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>