

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK CABANG GAJAH MADA-JAKARTA

Selvia Octavia Situmorang¹, Theobaldus Boro Tura²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ selviaoctavia12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² theobaldussr@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Bank Central Asia Tbk Gajah Mada-Jakarta Branch partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and the sample obtained in this study was 64 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient analysis, coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research show that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 0.324 + 0.287 X_1 + 0.705 X_2$, the value obtained for t calculated $> t$ table, namely $(7.045 > 1.998)$, thus the variables X1 and X2 simultaneously influence employee performance. Analysis of the coefficient of determination shows that 88.7% of the influence of compensation and motivation variables on employee performance, while the remaining 24.3% is influenced by other factors that are not in this study.

Key Word : Compensation, Motivation, Employee Performances

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Gajah Mada-Jakarta secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien, analisis koefisien, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0,324 + 0,287 X_1 + 0,705 X_2$, uji hipotesis t pada X1 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(2,736 > 1,998)$. Pada X2 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(7.045 > 1,998)$ dengan demikian variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Juga diperoleh melalui uji hipotesis secara simultan f tabel $> f$ hitung yaitu $(240,052 > 2,75)$. Yang berarti variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 88,7% pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 24,3% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Bahkan dapat dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting karena mempunyai peran yang besar dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun suatu perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang kurang memadai, tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan memiliki kemungkinan tumbuh dan berkembang besar pada kemudian hari. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia di setiap perusahaan dengan pengelolaan yang baik.

Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu-individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam kepribadian, sikap, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada di dalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Disamping itu dengan pengelolaan yang baik, maka tiap sumber daya manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik. Selain pengelolaan yang baik, tiap perusahaan juga memerlukan kepemimpinan yang dapat menyampaikan dan menggambarkan dengan baik tujuan perusahaan Bank Central Asia (BCA) adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang telah memiliki sejarah panjang dalam dunia perbankan.

Bank ini didirikan pada tahun 1957 dan mengalami perkembangan signifikan selama beberapa dekade terakhir. Transformasi dari bank milik negara menjadi bank swasta pada tahun 1999 telah mengubah lanskap perbankan Indonesia. Transformasi signifikan terjadi pada tahun 1999 ketika BCA menjual sebagian sahamnya kepada pihak swasta melalui penawaran saham perdana (IPO). Hal ini membuka jalan bagi BCA untuk menjadi bank swasta terbesar di Indonesia. BCA telah tumbuh pesat dan saat ini menduduki posisi penting di industri perbankan Indonesia. Keberhasilannya dalam memberikan layanan perbankan berkualitas tinggi telah mendapatkan pengakuan baik dari nasabah maupun lembaga keuangan internasional. BCA telah menjadi pionir

dalam menerapkan teknologi canggih dalam layanannya. Hal ini terlihat dari pengenalan layanan perbankan digital, internet banking, serta aplikasi perbankan seluler yang memungkinkan nasabah untuk mengakses rekening mereka dengan mudah dan efisien. BCA memiliki jaringan cabang yang luas di seluruh Indonesia. Jaringan ini tidak hanya mencakup wilayah perkotaan, tetapi juga daerah pedesaan, memastikan akses yang lebih baik bagi masyarakat untuk mengakses layanan perbankan. Selama beberapa tahun terakhir, BCA telah menerima berbagai penghargaan dan pengakuan dalam industri perbankan, termasuk penghargaan sebagai "Bank Terbaik di Indonesia." Pengakuan ini mencerminkan komitmen BCA terhadap layanan berkualitas tinggi dan inovasi. Namun pada realita dilapangan sistem kompensasi pada PT. Bank Central Asia Cabang Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta kondisi yang belum ideal, mengenai jumlah atau besaran yang dirasa kurang setara untuk bagian tertentu. Berikut di bawah ini tabel jumlah pembayaran kompensasi PT. Bank Central Asia Tbk. cabang Gajah Mada-Jakarta periode 2020 – 2022.

Tabel 1.1
Jumlah Pemberian Kompensasi PT. Bank Central Asia Tbk.
Cabang Gajah Mada-Jakarta
Periode 2020-2022

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Gaji pokok	Tunjangan	Insentif	Upah Lembur
1	Pimpinan Cabang	1	100%	70%	100%	70%
2	Kepala Bagian	8	100%	70%	100%	70%
3	Account Officer	22	100%	70%	100%	70%
4	Back Office	9	100%	0%	100%	100%
5	Teller	12	100%	100%	70%	100%
6	Customer Service Officer	12	100%	0%	70%	100%
Jumlah		64				

Sumber: Kepala Bagian (KABAG) PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat jumlah pembayaran kompensasi diperusahaan ini tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi yang sama, seperti kompensasi insentif dengan bagian Teller dan Customer Service Officer tidak memenuhi sebesar 70%, Adapun juga dengan kompensasi jenis tunjangan seperti customer service officer dan Back Office tidak memenuhi sebesar 0% hanya sebagian divisi yang mendapatkannya seperti Teller. karena perusahaan memberikan Insentif bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan membantu iklim kerja yang positif, meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Namun demikian dalam upaya

menciptakan kinerja karyawan, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala lain diantaranya, tidak meratanya insentif pada semua divisi membuat standard operational procedure (SOP) dilaksanakan dengan tidak sungguh-sungguh karena tidak adanya pemicu untuk mendapatkan target yang ditentukan oleh Perusahaan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan bukan sekedar dieksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu-individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam kepribadian, sikap, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada di dalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, maka tiap sumber daya manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1.2
Data Penilaian Motivasi PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta (2020-2022)

NO	Jenis Motivasi	2020	2021	2022
1	Tujuan Dan Target Pekerjaan	75%	77%	100%
2	Tantangan Kerja	70%	70%	78%
3	Lingkungan Kerja Yang Nyaman	100%	100%	100%
4	Pemberian Pelatihan	67%	100%	77%
5	Fasilitas	100%	100%	100%
6	Semangat Kerja	75%	100%	77%
7	Menghargai Karyawan	100%	100%	100%
8	Penghargaan Karyawan	100%	100%	100%

Sumber: PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta (2020-2022)

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2020 hingga 2021 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan jenis motivasi tantangan kerja yang kurang baik pada tahun 2020-2021 dengan sebesar 70% dan tahun 2022 sebesar 78% dengan hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi kebutuhan fisiologis yang kurang baik dan karyawan merasa belum memenuhi fasilitas yang diberikan oleh atasan ke bawahan. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang merupakan salah faktor penting dalam memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk menggerakkan manusia melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi yang tepat juga akan memacu kegairahan kerja karyawan agar mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan. Maka dari itu perusahaan harus bekerja keras untuk segera menyikapi hal-hal tersebut dengan mengevaluasi komponen-komponen motivasi agar tidak menimbulkan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kinerja seorang karyawan. Produktif atau tidaknya seorang karyawan, tergantung pada beberapa faktor antara lain kompensasi dan motivasi.

Perusahaan ini berupaya menciptakan kinerja karyawan yang baik, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal, dimana masih ada kendala lain diantaranya, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang tidak peduli akan target pekerjaan, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan bukan

sekedar di eksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu-individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam kepribadian, sikap, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada di dalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, maka tiap sumber daya manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi salah satu tujuan dari program kompensasi adalah untuk meningkatkan keberhasilan kinerja organisasi. Kompensasi sendiri juga memiliki arti tersendiri bagi karyawan, yaitu sebagai salah satu aspek yang mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan bayaran yang besar, sebaliknya, karyawan yang berkinerja kurang baik akan menerima bayaran yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta

Tabel 1.3
 Penilaian Kinerja Karyawan
 PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta
 Periode 2020-2022

Indikator	Jumlah Responden	Nilai Standar	2020	2021	2022	Keterangan
Hasil Kerja						
Perusahaan melakukan pengembangan karyawan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	64	100%	80%	75%	75%	Cukup
Pengetahuan Pekerjaan						
Karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan	64	100%	80%	80%	70%	Cukup
Inisiatif						
Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	64	100%	80%	80%	70%	Cukup
Sikap						
Membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	64	100%	80%	75%	85%	Cukup
Disiplin						
Melaksanakan semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	64	100%	80%	75%	70%	Cukup
Rata-Rata			80%	77%	72%	Cukup

Sumber : Hasil Pra-Survei Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta 2023

Berdasarkan Tabel di atas penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh penulis terhadap 64 responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan setiap tahun nya mengalami penurunan, dari perolehan data tersebut belum maksimal karena belum memenuhi nilai standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 100% atau pada presentasi sangat baik yaitu sebesar 100% sampai 91% ,dapat dilihat pada tahun 2020 rata-rata 80% dengan keterangan cukup, tahun 2021 rata rata 77% dengan keterangan cukup, dan pada tahun 2022 dengan rata rata 72% dengan keterangan cukup, Hal tersebut dilihat bahwa kinerja karyawan sudah semakin menurun pada semua aspek dari yang sudah ditentukan oleh PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta.

Tabel 1.4
 Standar Nilai Kinerja Karyawan

NO	Nilai (%)	Kategori
1	100-91	Sangat Baik
2	90-81	Baik
3	80-71	Cukup
4	70-61	Buruk
5	60-50	Sangat Buruk

Sumber: Peneliti 2023 (Kategori Penilaian PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta)

Berdasarkan tabel di atas standar nilai kinerja karyawan hasil penilaian yang ada di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahun nya maka kemungkinan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja yang ditunjukkan para karyawannya sangat memuaskan dan sesuai dengan standar perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan lain bersama dengan karyawan keberhasilan perusahaan

mencapai tugas nya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, dan kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat tercapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal.

Tetapi dalam kenyataannya dilapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta masih terbawa oleh budaya yang lama yang dinilai oleh pimpinan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan lebih sering mengobrol pada saat pengarahan atau briefing dibandingkan fokus memperhatikan arahan, dan juga masalah komunikasi antar karyawan belum dapat dijalankan dengan lancar. Hal tersebut dapat dilihat sering terjadinya misscommunication antara karyawan yang sedang menjelaskan kepada pelanggan produk yang ditawarkan atau pemberitahuan promosi yang sedang berjalan. Karyawan belum mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang berorientasi terhadap hasil (prestasi). Kinerja yang ditunjukkan para karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan setiap orang menjadi perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi, dengan kata lain, maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu, kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja karyawan perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dari sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu

meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Dan seorang pemimpin mempunyai peran penting untuk tetap menjaga keseimbangan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tabel 1.5
Rekapitulasi (Hasil Usaha) Pembukaan Rekening
PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta
(2020 – 2022)

Target	2020		2021		2022	
	Target Nasabah	Aktual	Target Nasabah	Aktual	Target Nasabah	Aktual
Januari	100 Orang	78	120 Orang	80	150 Orang	80
Februari	100 Orang	50	120 Orang	60	150 Orang	96
Maret	100 Orang	87	120 Orang	56	150 Orang	75
April	100 Orang	77	120 Orang	60	150 Orang	76
Mei	100 Orang	90	120 Orang	56	150 Orang	66
Juni	100 Orang	105	120 Orang	87	150 Orang	56
Juni	100 Orang	76	120 Orang	100	150 Orang	60
Agustus	100 Orang	89	120 Orang	80	150 Orang	100
September	100 Orang	88	120 Orang	76	150 Orang	67
Oktober	100 Orang	90	120 Orang	77	150 Orang	113
November	100 Orang	76	120 Orang	118	150 Orang	87
Desember	100 Orang	87	120 Orang	100	150 Orang	80
Total	1200 Orang	993	1440 Orang	950	1800 Orang	956
Presentase %		82%		78%		79%

Sumber: PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta (2020-2022)

Berdasarkan tabel di atas penulis menemukan bahwa adanya penurunan penjualan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 dilihat cukup baik mencapai angka 82% sedangkan pada 2021 mengalami penurunan yang signifikan mencapai 78%. Sampai pada tahun 2022 angka kenaikan sampai 79%. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus-menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri, sehingga tidak memiliki keterampilan, kurangnya konsentrasi, dalam mengajukan penawaran dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk menggerakkan manusia melakukan sesuatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi yang tepat juga akan memacu semangat kerja karyawan agar mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan. Maka dari itu Perusahaan harus bekerja keras untuk segera menyikapi hal-hal tersebut dengan mengevaluasi komponen-komponen motivasi agar tidak menimbulkan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan

2. PENELITIAN TERDAHULU

Desti Innayah Ramadhanti dan Muhamad Gandung Vol.2 No 4 Oktober 2024 No ISSN : 2985-4768 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada Pt. Elang Labuan Murni Jakarta barat Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,8% dengan sisanya yaitu 40,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Agus Setiawan Dan Mitri Nelsi Vol. 2 No. 4, 2024 No ISSN : 2985-4768 Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Muslim Galeri Di Tangerang Selatan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,067 + 0,843X_1$, korelasi 0,805, dan koefisien determinasi 64,9%. Uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 11,207 > t_{tabel} 1,995$).

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani Dan Muhammad Guruh Vol. 4 No 2 2021 No ISSN : 2581-2769 No E-ISSN : 2598-9502 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Primacipta Graha Sentosa, Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617 X$, nilai korelasi sebesar 0,729 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($8,175 > 2,001$).

Irfan Rizka, Akbar, Desi Prasetyani, Nariah. Vol. 3 No.1 2020 No Issn : 2622-8882 No E-Issn 2622-993 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Unggul Abadi, Jakarta Pemberian Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat, dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,854 > 1,984$).

Ela Susila, Vol. 3 No. 4, 2021 No Issn : 2622-8882 No E-Issn : 2622- 9935 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Serang Kota, Banten Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,707 + 0,842X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,894 > 1,986$).

Aliming Bassi, Jamila Pramajaya, Irfandie. Vol. 1 No.7 2021 No Issn : 2798-5210 No E-Issn : 2798-5652 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Patria Utama, Palembang. Motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pada karyawan PT. Capella Patria Utama, Palembang. Dimana didapatkan persamaan regresi linier yaitu : $Y = 33,436 + 0,212X$, dari persamaan tersebut konstanta sebesar ($a=33,436$) artinya bila variabel motivasi (X) sama dengan 0, maka kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama, Palembang (Y) adalah sebesar 33.436 nilai koefisien regresi bernilai positif menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif ($b=0,212$) terhadap kinerja. Artinya bila motivasi meningkat 1 poin maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 33.436,212 pada PT. Capella Patria Utama, Palembang dan apabila motivasi naik 5 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 33.437,6 pada PT. Capella Patria Utama, Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara motivasi dan kinerja yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama, Palembang.

Rini Astuti Dan Suhendri. Vol. 5 No.2, 2019. No ISSN : 2477-6718 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Tunas Jaya Utama Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja, dan kompensasi serta motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sungkono Dan Aji Tuhagana Vol. 4 No.2, 2020 No Issn : 2541- 6995 No E-Issn: 2580-5517 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. Terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kriteria uji sig (0,000) < α (0,05) dan f hitung (105.262) > f tabel (3,07) dan total pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,635 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,635 atau 63.5% sedangkan sisanya 0,635 atau 36,5% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak di teliti.

Muhammad Faizal Akbar, Puspita Wulansari , S.P.,M.M Dan Ary Ferdian S.T M.M Vol. 7 No. 2, 2020 No Issn : 2355-9357 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padud Jaya. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung intrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian intrumen ini digunakan dua pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Sedangkan menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur ole kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung > r tabel atau dapat juga dengan nilai chronbath alpa > standar Kritisalpa, maka dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Reliabilitas diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan, suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha bernilai \geq 0,6 reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual 72 satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai

prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinieritas

Bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent. Menurut Ghozali (2017:105) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Santoso (2017:234) Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali".

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan merupakan teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018: 277) "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nanti variabel independen dinaikan atau diturunkan". Analisis Regresi Linear Berganda

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015: 350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dianggap konstan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Kompensasi (X ₁)			
No. Kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,787	0,248	Valid
2	0,873	0,248	Valid
3	0,855	0,248	Valid
4	0,874	0,248	Valid
5	0,835	0,248	Valid
6	0,804	0,248	Valid
7	0,914	0,248	Valid
8	0,911	0,248	Valid
9	0,908	0,248	Valid
10	0,923	0,248	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kompensasi (X₁). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,248.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi (X ₂)			
No. Kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,759	0,248	Valid
2	0,865	0,248	Valid
3	0,851	0,248	Valid
4	0,912	0,248	Valid
5	0,904	0,248	Valid
6	0,921	0,248	Valid
7	0,904	0,248	Valid
8	0,913	0,248	Valid
9	0,938	0,248	Valid
10	0,923	0,248	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X₂) valid. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,248.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No. Kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,921	0,248	Valid
2	0,943	0,248	Valid
3	0,914	0,248	Valid
4	0,911	0,248	Valid
5	0,867	0,248	Valid
6	0,900	0,248	Valid
7	0,919	0,248	Valid
8	0,877	0,248	Valid
9	0,907	0,248	Valid
10	0,901	0,248	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,248

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,789	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kompensasi (X₁) adalah 0,789 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,790 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,791 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.15636768
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.080
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.744	1.332			1.309	.195
Kompensasi	.002	.080		.009	.031	.975
Motivasi	.016	.077		.063	.215	.831

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kompensasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,975 dan Motivasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,831 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3) Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	.324	1.740		.186	.853	
Kompensasi	.287	.105	.269	2.736	.008	.191
Motivasi	.705	.100	.693	7.045	.000	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “Kompensasi” sebesar 0,191, nilai “Motivasi” sebesar 0,191 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Kompensasi sebesar 5,231 dan variabel Motivasi sebesar 5,231. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
Uji signifikansi regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.324	1.740		.186	.853
Kompensasi	.287	.105	.269	2.736	.008
Motivasi	.705	.100	.693	7.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,324 + 0,287 X_1 + 0,705 X_2$ Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,324 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,324 point.
- Nilai Kompensasi (X1) 0,287 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,287 point.
- Nilai Motivasi (X2) 0,705 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,705 point.

e. Uji Hipotesis

Tabel 4. 17
Hasil uji signifikansi berganda secara parsial uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.324	1.740		.186	.853
Kompensasi	.287	.105	.269	2.736	.008
Motivasi	.705	.100	.693	7.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung > t tabel (2,736 > 1,998), hak ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 18
Hasil Uji signifikansi regresi berganda secara simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7269.384	2	3634.692	240.052	.000 ^b
	Residual	923.616	61	15.141		
	Total	8193.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (240,052 > 2,75), hal ini juga diperkuat dengan sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20
Hasil Koefisien Determinasi (R Square) Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.942 ^a	.887	.884	3.89118	.887	240.052	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien determinasi) sebesar 0,887 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 88,7% dan dimana sisa hasil variabel yang lain sebesar 11,3%

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta yang menggunakan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- a. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta. Berdasarkan nilai regresi $Y = 0,324 + 0,287 X_1 + 0,705 X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,287. Hasil uji parsial (t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,736 > 1,998$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta. Berdasarkan nilai regresi $Y = 0,324 + 0,287 X_1 + 0,705 X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,705. Hasil uji parsial (t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($7,045 > 1,998$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Gajah Mada-Jakarta. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien determinasi) sebesar 0,887 dan nilai sig. F change 0,000, atau $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 88,7% dan dimana sisa

hasil variabel yang lain sebesar 24,3%. Hasil uji simultan (f) juga menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($240,052 > 2,75$), hal ini juga diperkuat dengan sig $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: University Press.
- [3] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Pamulang-Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- [4] Hasibuan, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep. Yogyakarta: ANDI.
- [7] Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar: UNHI Press.
- [8] Rohman, A. (2017). Dasar - Dasar Manajemen. Malang: Inteligenesia Media.
- [9] Samsu. (2017). Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. Jambi: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- [10] Sedarmayanti, 2016, " Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung
- [11] Sedarmayanti. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Bandung, Alfabet
- [12] Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- [14] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- [17] Akbar, M. F., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pr. Padud Jaya Kota Banjar. *eProceedings of Management*, 7(2).
- [18] Irfandie, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(7), 251-260.
- [19] Nelwan, J., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 44-54.
- [20] Pratama, C. C., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. *eProceedings of Management*, 6(1).
- [21] Rini Astuti Dan Suhendri. (2019). UTAMA, K. P. P. T. J. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA.
- [22] Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- [23] Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- [24] Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502-508.
- [25] Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 176-203.