

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI EXPRESS FORWARDER TANGERANG SELATAN

Ghanafi Sandinata¹, Wahadi Siamto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ghanafisandinata77@outlook.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01458@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT Mandiri Express Forwarder BSD City South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is quantitative method. The sampling technique used was random sampling with a sample of 56 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 Hypothesis test obtained t count $>$ t table ($3.001 > 1,670$), with a significance value of $0.000 > 0.5$, so with this H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence between Compensation (X_1) on Employee Performance (Y) at PT Mandiri Express Forwarder. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table ($4.601 > 1,670$) with a significance value of $0.000 > 0.5$, so with this H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence between Work Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Mandiri Express Forwarder. Compensation and Motivation have a significant effect on Employee Performance with the hypothesis test value obtained f count $>$ f table ($32.119 > 3.150$) with a significance value of $0.000 > 0.5$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a significant influence between Compensation (X_1) and Work Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Mandiri Express Forwarder.

Keywords : Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Express Forwarder BSD City Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling dengan sampel sebanyak 56 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 Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.001 > 1,670$), dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,5$ maka dengan ini H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Express Forwarder. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4.601 > 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,5$ maka dengan ini H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Express Forwarder. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Uji hipotesis diperoleh f

hitung > f tabel ($32.119 > 3,150$) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,5$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Express Forwarder.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari industri logistik dan transportasi yang sangat dinamis, peran penting PT Mandiri Express Forwarder terletak dalam mendukung kelancaran rantai pasok global, dengan fokus khusus pada pengangkutan kargo yang tidak biasa. Dengan jangkauan layanan yang mencakup transportasi dari pelabuhan utama di Indonesia hingga ke lokasi terpencil, termasuk keterlibatan dalam transportasi internasional ke Amerika dan Eropa, perusahaan ini memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kelangsungan usaha pelanggan di sektor pertambangan, pengeboran minyak dan gas, serta pembangunan infrastruktur.

Sebagai bagian dari industri logistik dan transportasi yang sangat dinamis, peran yang sangat penting dimiliki oleh PT Mandiri Express Forwarder dalam mendukung kelancaran rantai pasok global, terutama dalam hal pengangkutan kargo abnormal. Dengan menyediakan layanan transportasi dari pelabuhan utama di Indonesia hingga ke daerah terpencil, termasuk keterlibatan dalam pengangkutan internasional ke Amerika dan Eropa, perusahaan ini memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kelangsungan bisnis pelanggan di sektor pertambangan, pengeboran minyak dan gas, serta pembangunan infrastruktur. Keberhasilan PT Mandiri Express Forwarder tidak hanya bergantung pada infrastruktur logistik yang luas dan cakupannya yang besar, melainkan juga sangat ditentukan oleh kinerja tinggi para karyawan yang terlibat dalam operasional sehari-hari. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai kerja yang optimal.

Table 1. 1

Data Kinerja PT Mandiri Express Forwarder Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Target Proyek	Proyek Tercapai	%
1.	2019	152	142	93%
2.	2020	155	137	88%
3.	2021	156	138	88%
4.	2022	156	132	84%
5.	2023	156	128	82%

Sumber : PT Mandiri Express Forwarder

Dari data yang tertera pada Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa PT Mandiri Express Forwarder berhasil memenuhi target proyek dengan persentase di atas 80% setiap tahunnya. Pada tahun 2020, perusahaan mencapai tingkat pencapaian tertinggi dengan persentase sebesar 92%. Namun, terlihat adanya kecenderungan penurunan pencapaian target proyek dari tahun 2021 hingga 2023, dengan rentang penurunan antara 2% hingga 5% setiap tahun. Meskipun PT Mandiri Express Forwarder konsisten dalam mencapai target di atas 80% setiap tahunnya, perlu diperhatikan tren penurunan ini selama periode 2021-2023. Penurunan sebesar 2-5% mungkin tidak terjadi secara kebetulan, dan salah satu faktor yang perlu diperiksa lebih lanjut adalah motivasi kerja para karyawan.

Motivasi kerja adalah komponen penting yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka. Motivasi sendiri adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang bermanfaat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat memengaruhi, mendorong, dan mengarahkan seseorang menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja lebih giat dan produktif.

Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka. Kinerja karyawan akan lebih baik jika mereka memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, tetapi jika motivasi mereka menurun, mereka akan kehilangan performa dan kehilangan semangat untuk bekerja. Memenuhi kebutuhan karyawan adalah salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tabel berikut menunjukkan pemberian motivasi PT Mandiri Express Forwarder kepada karyawannya:

Table 1. 2
 Data Motivasi Kerja Karyawan PT Mandiri Express Forwarder

No.	Pemberian Motivasi (Material dan Non Material)	Keterangan
1.	BPJS Jaminan Kecelakaan Kerja	Ada
2.	Pensiun/Pesangon	Tidak Ada
3.	Tunjangan Hari Raya	Ada
4.	Bonus Tahunan	Ada
5.	Uang Makan	Tidak Ada
6.	Upah Lembur	Ada
7.	Penghargaan atas Loyalitas /Masa Kerja	Tidak Ada

Sumber : PT Mandiri Express Forwarder

Dari tabel 1.2 di atas dapat di jelaskan bahwa masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi seperti tidak adanya Pesangon bagi karyawan, Uang Makan, dan Penghargaan atas Loyalitas/ Masa Kerja yang tidak dipenuhi sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, karyawan seperti kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan.

Dari data diatas juga menunjukkan bahwa ketidakmampuan untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Ketidakmampuan untuk memberikan kompensasi berupa pesangon, uang makan, atau penghargaan atas loyalitas adalah beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka belum terpenuhi. Kondisi ini membuat karyawan merasa tidak dihargai, terutama ketika mereka berusaha semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan. Akibat dari hal tersebut, karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja mereka.

Berdasarkan data Motivasi, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa Kompensasi mungkin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu alasan karyawan untuk bekerja. Kompensasi dapat berupa upah, gaji, tunjangan, dan insentif.

Kompensasi yang memadai akan membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu, kompensasi yang adil dan

kompetitif juga akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, Penulis menduga adanya aspek yang kurang pada motivasi karyawan diakibatkan oleh kompensasi yang kurang optimal.

Table 1. 3
 Data Kompensasi Bonus Gaji Karyawan PT Mandiri Express Forwarder
 Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Bonus yang Ditentukan	Bonus yang Diterima	Persentase Penurunan Bonus
1.	2021	5.320.000	5.240.000	1,5%
2.	2022	5.152.000	5.000.000	2,9%
3.	2023	4.987.000	4.880.000	2,1%

Sumber :PT Mandiri Express Forwarder, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat bahwa PT Mandiri Express Forwarder mengalami tren penurunan bonus gaji karyawan dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Penurunan ini terjadi meskipun bonus yang ditentukan oleh perusahaan tidak mengalami perubahan signifikan. Dari data pada tabel diatas, terlihat bahwa persentase bonus pada gaji karyawan mengalami penurunan secara bertahap, dimulai dari 1,5% pada tahun 2021, kemudian meningkat menjadi 2,9% pada tahun 2022, dan akhirnya mencapai 2,1% pada tahun 2023. Akumulasi dari penurunan tersebut mencapai 6,5% selama periode tiga tahun tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang signifikan dengan keinginan karyawan untuk bekerja dan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin besar jumlah kompensasi yang adil dan memadai yang diterima oleh karyawan, semakin besar keinginan dan kinerja mereka untuk bekerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena kompensasi yang memadai dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk berkinerja optimal, menciptakan siklus yang positif di mana kinerja yang baik berujung pada pengakuan dan imbalan yang lebih baik lagi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Setiap kegiatan suatu usaha atau perusahaan memerlukan arahan untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka seluruh proses

kerjanya akan menjadi tidak efisien dan efektif. Menurut Griffin (2020:6) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya-upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”, Menurut Kasmir (2020:5), “manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.”, Menurut Handoko (2019:2) juga menuturkan bahwa “Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur orang lain untuk mencapai tujuan bersama.”

Penjelasan Kompensasi menurut Yulianto (2019:70) “Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan dari organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya. Kompensasi dapat berupa uang tunai, barang, atau jasa.”

Menurut Adi (2022:210) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan paket Kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.”

Julius (2019:77) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya”

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *Movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *Motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dessler (2020:133) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah kombinasi dari dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja.”

Menurut Armstrong dan Taylor (2020:167) “Motivasi dipengaruhi oleh tujuan yang jelas, keterlibatan karyawan, dan peluang

pengembangan. Tujuan yang menantang dan otonomi juga meningkatkan motivasi.”

Menurut Milkovich et., al. (2021:188) “Kompensasi berbasis kinerja (finansial dan non-finansial) adalah pendorong utama motivasi. Rasa keadilan dalam kompensasi juga penting.”

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Desi Kristiani (2023:95) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di sebuah organisasi atau lembaga. Kinerja dapat diukur dalam segi kualitas maupun kuantitas.”, lalu menurut Colquitt et., al. (2021:210) menyebutkan bahwa “Kinerja adalah sejauh mana individu menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan mereka dengan cara yang memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan.”

Menurut Novia Ruth (2022:125) “Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan tim kerja.”

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen 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 instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) “Uji validitas

merupakan suatu cara untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.”

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat keandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha definisi menurut Sugiyono, (2019:130) menyatakan bahwa “Sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas.”

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut John W. Creswell (2022), uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi secara normal. Normalitas adalah salah satu asumsi penting dalam banyak uji statistik, khususnya dalam analisis regresi linier, ANOVA, dan uji parametrik lainnya. Data yang berdistribusi normal berarti distribusinya mengikuti kurva lonceng (bell-shaped curve), di mana sebagian besar observasi berada di sekitar nilai tengah dan semakin sedikit di kedua ekor distribusi. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Creswell (2022), uji

multikolinieritas merupakan pengujian yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang sangat kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel bebas memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi dan interpretasi model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Creswell (2022), uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi atau hubungan antara residual (error) dalam model regresi yang berurutan. Autokorelasi muncul ketika residual di satu observasi berhubungan dengan residual di observasi lain, khususnya dalam data yang berbentuk runtun waktu (time series).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Creswell (2020:41), “Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat varians residual (error) yang tidak konstan dalam model regresi.” Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari error berubah-ubah di seluruh rentang nilai variabel independen. Dalam regresi linier, salah satu asumsi utama adalah homoskedastisitas, yaitu bahwa varians residual adalah konstan. Ketika asumsi ini dilanggar, terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan hasil regresi yang tidak valid dan bias

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Creswell (2022), analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Regresi linier berganda membantu peneliti untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan kombinasi beberapa variabel independen, serta untuk memahami seberapa besar kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Creswell (2022:167), “analisis koefisien korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel.” Korelasi membantu peneliti untuk memahami apakah dan sejauh mana dua variabel memiliki keterkaitan satu sama lain

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Creswell (2022:167), “analisis koefisien korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel.” Korelasi membantu peneliti untuk memahami apakah dan sejauh mana dua variabel memiliki keterkaitan satu sama lain.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2021:147) “uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen.” Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2021:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman saya.	0,359	0,248	Valid
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	0,634	0,248	Valid
3.	Saya merasa puas dengan sistem penggajian di perusahaan saya.	0,386	0,248	Valid
4.	Tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	0,510	0,248	Valid
5.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.	0,412	0,248	Valid
6.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima.	0,386	0,248	Valid
7.	Bonus yang saya terima cukup besar.	0,759	0,248	Valid
8.	Bonus yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	0,723	0,248	Valid
9.	Saya merasa puas dengan asuransi yang disediakan oleh perusahaan.	0,632	0,248	Valid
10.	Perusahaan menyediakan asuransi jiwa untuk saya.	0,418	0,248	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.26

Hasil validitas kompensasi dapat dilihat dari Tabel 4.9. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,248. Oleh karena itu, semua pernyataan indikator variabel kompensasi adalah valid. Jadi, semua item pertanyaan dapat digunakan pada model pengujian secara keseluruhan, dan tidak ada item pernyataan yang dihapus.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan.	0,546	0,248	Valid
2.	Saya sering mendapat pujian atas kinerja saya.	0,453	0,248	Valid
3.	Saya selalu antusias dan bersemangat dalam pekerjaan saya.	0,457	0,248	Valid
4.	Saya bangga dengan pekerjaan saya dan hasil yang saya capai.	0,459	0,248	Valid
5.	Saya bangga dengan pekerjaan saya dan hasil yang saya capai	0,507	0,248	Valid
6.	Saya sering menawarkan diri untuk mengambil tugas tambahan.	0,592	0,248	Valid
7.	Saya puas dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang saya terima.	0,513	0,248	Valid
8.	Saya merasa dihargai dan dihormati di tempat kerja saya.	0,494	0,248	Valid
9.	Saya selalu terbuka terhadap umpan balik kinerja.	0,355	0,248	Valid
10.	Saya selalu memiliki keinginan untuk berubah dan meningkatkan diri.	0,715	0,248	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS Ver.26

Hasil uji validitas motivasi kerja dapat dilihat dari Tabel 4.10. Total $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.248. Oleh karena itu, indikator variabel motivasi kerja memiliki semua item pernyataan yang valid. Jadi, semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, dan tidak ada item pernyataan yang dihapus.

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

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya selalu tepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja..	0,484	0,248	Valid
2.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai harapan perusahaan.	0,516	0,248	Valid
3.	Jumlah pekerjaan sudah sesuai dengan tanggung jawab saya.	0,405	0,248	Valid
4.	Saya bekerja selalu memenuhi target yang sudah ditentukan.	0,577	0,248	Valid
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,739	0,248	Valid
6.	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,503	0,248	Valid
7.	Saya sadar bahwa perusahaan ingin menekan biaya.	0,309	0,248	Valid
8.	Saya selalu mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang lebih murah.	0,738	0,248	Valid
9.	Saya selalu bekerja dengan baik tanpa perlu diawasi.	0,724	0,248	Valid
10.	Saya selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya.	0,419	0,248	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS Ver.26

Hasil uji validitas kinerja ditunjukkan dalam Tabel 4.11. Diketahui bahwa nilai total $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,248. Oleh karena itu, semua pernyataan indikator variabel kinerja adalah valid. Dan oleh karena itu, semua item pernyataan dapat digunakan dalam model

pengujian secara keseluruhan, dan tidak ada item pernyataan yang dihapus.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi (X_1)	0,706	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,676	0,600	Reliabel
Kinerja Karvawan (Y)	0,733	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS Ver.26

Variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86791882
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	0.75
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
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.

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Nilai signifikansi 0,200 lebih besar daripada 0,050. Ini ditunjukkan oleh uji normalitas Kolmogrov-Smirnov. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.604	4.353		.828	.411		
X1	.336	.112	.321	3.001	.004	.703	1.423
X2	.366	.123	.492	4.601	.000	.703	1.423

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai toleransi untuk variabel kompensasi adalah 0,703, dan untuk variabel motivasi kerja juga 0,703, masing-masing kurang dari 1. Selain itu, nilai faktor variasi inflasi untuk

variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) adalah 1,423, yang masing-masing kurang dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.008	2.792		-.719	.475
	X1	-.035	.072	-.074	-.493	.624
	X2	.141	.079	.268	1.790	.078

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Menurut uji Glejser, nilai signifikansi untuk kompensasi (X_1) adalah 0,624 di atas 0,05, dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja (X_2) adalah 0,078 di atas 0,05.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 16

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.604	4.353		.828	.411
	X1	.336	.112	.321	3.001	.004
	X2	.566	.123	.492	4.601	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

- 1) Kinerja Karyawan (Y) hanya akan mencapai 3,604 poin jika variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan, menurut nilai konstanta 3,604.
- 2) Jika konstanta tetap dan variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak berubah, perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_1) akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,336 poin, menurut nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,336.
- 3) Perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,566 poin, sesuai dengan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2), jika variabel Kompensasi (X_1) dan konstanta tetap tidak berubah

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.719 ^a	.518	.502	2.91533	.518	32.199	2	60	.000

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian: kompensasi dan motivasi kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,719 dan nilai positif. Ini menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan antara kedua variabel.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.719 ^a	.518	.502	2.91533	.518	32.199	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dengan koefisien determinasi 0,502. Variabel lain mempengaruhi 50%

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 19

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.603	4.353		.828	.411
	X1	.336	.112	.321	3.001	.004
	X2	.566	.123	.492	4.601	.000

a. Dependent Variable : Y

Hasil Uji t menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.001 > 1,670)$. p_{value} juga didukung oleh fakta bahwa nilainya $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil

Uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.601 > 1,670)$. p_{value} juga didukung oleh fakta bahwa nilainya $< Sig. 0,05$ atau $(0,000$ lebih kecil dari $0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel 4. 20

Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.322	2	273.661	32.199	.000 ^b
	Residual	509.947	60	8.499		
	Total	1057.270	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver.26

Nilai t_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} atau $(32.199 > 3,150)$ menurut hasil tes pada tabel di atas. Dengan $p_{value} < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan kekuatannya. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Express Forwarder secara bersamaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi sebelumnya, beberapa kesimpulan dibuat tentang bagaimana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan:

- Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel sangat terkait. Hasil Uji t menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3.001 > 1,670)$. P_{value} juga didukung oleh fakta bahwa nilainya $< Sig. 0,05$ atau $(0,000$ lebih kecil dari $0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, Ini menunjukkan bahwa antara Kompensasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Mandiri Express Forwarder ada korelasi yang signifikan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa Kompensasi yang kurang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadikan kinerja kurang optimal.

- Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4.601 > 1,670)$. P_{value} juga didukung oleh fakta bahwa nilainya $< Sig. 0,05$ atau $(0,000$ lebih kecil dari $0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, Ini menunjukkan bahwa antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Mandiri Express Forwarder ada korelasi yang signifikan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kurangnya dorongan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadikan kinerja kurang optimal.
- Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t hitung lebih besar dari f tabel atau $(32.199 > 3,150)$ menurut hasil tes pada tabel di atas. Dengan $p_{value} < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan kekuatannya. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Express Forwarder secara bersamaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Creswell, John W. (2022). Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 6th Edition. California : SAGE Publication, Inc.
- Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management 16th Edition. New York : Pearson.
- Gerhart, Barry. (2023). Competition 14th Edition. New York : McGraw Hill LLC.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-20. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik, Cetakan Ke-2. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

- [8] Kaswan. (2021). Organisasi : Struktur, Perilaku, Proses, dan Hasil. Bandung : Yrama Widya.
- [9] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Mendo, Andi Yusniar. (2022). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. Bima : Yayasan Hamjah Diha.
- [11] Pratama, Angga. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- [12] Rivai dan Sagala. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- [13] Raymond. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang : CV. Gita Lentera
- [14] Sudiro, Achmad. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Timur : PT Bumi Akasara.
- [15] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : PT Gegerkalong.
- [16] Suryani, Ni Kadek. (2021). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- [17] Sutrisno, Edy. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- [18] Torrington, Derek, Laura Hall, Stephen Taylor, dan Carol Atkinson. (2020). Human Resource Management. Harlow : Pearson Education Limited.
- [19] Wahadi Siamto (2022), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja driver pada komunitas persatuan driver Gojek Indonesia area Cipayang Kota Depok. Universitas Pamulang, Jurnal Ilmiah, Vol. 2, No.4. ISSN: 2775-6076
- [20] Kadek Oktavia Budi S and A. A. Sagung Kartika Dewi, (2021), The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. Universitas Udayana, ISSN: 2507-1076.
- [21] Gaudensius Mingge Olin, Tanto Gatot Sumarsono, Harsono, (2024), The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation at PT PLN (Persero) Bululawang. Universitas Merdeka Malang, ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504.
- [22] Rini Astuti, Suhendri, (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, ISSN : 2477 – 6718.
- [23] Sri Mulyeni, Imas Siti Masitoh, Lien Nurliah, Santi Santi, Nurhaeni Sikki, Vol. 1, No. 2, November 2023, page 59-67, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT ASM Bandung Barat. Universitas Nasional Pasim, Universitas Sangga Buana, E-ISSN: 2988 – 2001, P-ISSN: 3024 – 9937.
- [24] Syarifah Ida Farida, Lukman Hakim, J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel. Jakarta Selatan, Universitas Pamulang, ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654.
- [25] Zackharia Rialmi, Selvi Sasmanita, J. Madani., Vol. 4, No. 2, September 2021 (162 - 175), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Universitas Pamulang, ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654.
- [26] Mustika Dahlia dan Roni Fadli, Vol 5 No 1, Januari 2022, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. Universitas Pamulang, E-ISSN : 2599-3410, P-ISSN : 2614-3259.
- [27] Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, dan Endah Lestari, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2021, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Cabang Kota Tegal. Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia, Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) E-ISSN : 2775-572X.
- [28] Princesza Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo, Vol 7 No. 3 Halaman : 80-89, Desember 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PQR di Jakarta Selatan. STIE Indonesia Banking School, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, ISSN: 2460-8114 (print), 2656-6168 (online).
- [29] Fiqh Achmad Junaedi dan Etika Sabariah, Volume 1 Nomor 2, (2023), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Jaya Perkasa. Universitas Bina Sarana Informatika, ISSN: 3026-1813