

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA JAKARTA SELATAN

Fina Dyana Nur<sup>1</sup>, I Made Aryata<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>fdyananur@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01210@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Securindo Packatama Indonesia, South Jakarta. The method used is quantitative method. The sampling technique uses saturated sampling, which is as many as 40 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. Test the hypothesis is assessed from the value of t count < t table or (1.432 < 2.024) It is also reinforced by a significance value of > 0.050 or (0.160 > 0.050). Thus, H0 is accepted and H1 is rejected, indicating that there is no significant effect between compensation and employee performance. The hypothesis test is assessed from the value of t calculated < t table or (2.017 < 2.024) It is also reinforced by a significance value of > 0.050 or (0.051 > 0.050). Thus, H0 is accepted and H2 is rejected, indicating that there is no significant effect between compensation and employee performance. The hypothesis test is assessed from the value of F count < F table or (2.179 < 3.259), this is also reinforced by significance > 0.050 or (0.127 > 0.050). Thus, H0 is accepted and H3 is rejected, indicating that there is no simultaneous significant effect between compensation and motivation on employee performance.*

*Keywords: Employee Performance; Compensation; Motivation*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Uji hipotesis dinilai dari nilai t hitung < t tabel atau (1,432 < 2,024) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,160 > 0,050). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dinilai dari nilai t hitung < t tabel atau (2,017 < 2,024) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,051 > 0,050). Dengan demikian maka H0 diterima dan H2 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dinilai dari nilai F hitung < F tabel atau (2,179 < 3,259), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi > 0,050 atau (0,127 > 0,050). Dengan demikian maka H0 diterima dan H3 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi

## 1. PENDAHULUAN

PT. Securindo Packatama Indonesia atau Secure Parking merupakan layanan yang diberikan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia untuk para costumer. Perusahaan ini menyediakan layanan sarana parkir seperti perkantoran, hotel, ruko, komplek, hingga rumah sakit. PT Securindo Packatama Indonesia memberi pelayanan mulai dari lokasi yang kecil hingga lokasi besar. PT. Securindo Packatama Indonesia didirikan sejak tahun 1979 di Sydney Australia oleh dua bersaudara Garth Mathews dan Brett Mathews, dan sekarang telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia. Asal mula Secure Parking adalah perusahaan jasa perparkiran yang telah hadir di Indonesia sejak Oktober 1992, yaitu dengan mendapatkan kepercayaan untuk mengelola sebidang lahan berupa tanah kosong di sebuah area di Jakarta Pusat. Berbicara mengenai bisnis perparkiran saat itu, sangatlah identik dengan kehidupan yang keras, premanisme, pelayanan yang minim dan tanpa akuntabilitas yang jelas. Untuk itu Secure Parking hadir di Indonesia dengan tekad ingin menciptakan bisnis perparkiran menjadi sektor usaha yang dikelola dengan profesional, mempergunakan teknologi yang selalu disesuaikan dengan perkembangan zaman, pertanggungjawaban keuangan yang transparan dan mengedepankan pelayanan yang prima terhadap pengguna jasa Secure Parking. Sampai saat ini, Secure Parking telah mendapat kepercayaan untuk mengelola lebih dari 1.300 lokasi yang tersebar di seluruh kota di Indonesia dengan total lebih dari 1.000.000.000 marka parkir dan mempekerjakan lebih dari 11.000 tenaga kerja yang terampil.

Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) terus mendidik dan mengkaryakan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen yang terukur dan independen dengan target menghasilkan kualitas SDM yang mempunyai kompetensi tinggi dengan berpegang teguh pada slogan yang ada di PT. Securindo Packatama Indonesia yaitu secara

konsisten terus menjalankan senyum, sapa, salam, sopan, santun, dan ramah dan berpenampilan selalu didalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yang berarti performance yang sering diterjemahkan sebagai kerja, hasil kerja, pelaksanaan kerja, dan hasil pelaksanaan kerja. Mulyadi dan Setiawan (2017:359), dalam Ardini dan Pradana (2021), pengukuran kinerja adalah penentuan efektivitas operasional organisasi secara berkala, divisi organisasi, dan personilnya berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria strategis yang telah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2011), dalam Mundakir Zainur (2018), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap Bapak Asnawi selaku Administrasi Pelayanan Pos di PT. Securindo Packatama Indonesia menyatakan bahwa selama ini kinerja karyawan masih baik-baik saja tidak ada yang berubah secara signifikan. Berikut ini kinerja karyawan terkait dengan data pendapatan PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Laporan Pendapatan Penjualan *Smart Card* PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan

Periode	Jumlah Kendaraan (Unit)	Total (Rp)	Pendapatan Per Unit (Rp)
Juni - Desember 2021	1.662	265.788.000	159.921
Januari - Desember 2022	342	51.975.000	151.974
Januari - November 2023	2011	292.950.000	145.674

Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia

Berdasarkan tabel diatas meskipun terlihat bahwa jumlah kendaraan tahun 2023 dan pendapatan tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan tahun 2021 dan 2022 akan tetapi secara kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari ratio pendapatan / unit hanya sebesar Rp. 145.674/ unit dimana nilai ini mengalami penurunan sebesar 8,91% bila dibandingkan tahun 2021. Hal ini belum meningkatkan jumlah pengguna kendaraan mobil yang berkontribusi besar terhadap pendapatan Perusahaan dimana

Sebagian besar jumlah kendaraan pada tahun 2023 didominasi oleh sepeda motor.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abu Sari, dkk (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejenis juga dilakukan oleh Herry Kurniawan (2022) yang memperoleh hasil kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian yang dimaksudkan, kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang dapat dilihat melalui kualitas maupun kuantitas kerjanya.

Kompensasi menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Misalnya pekerja kontrak yang masa kontraknya sudah habis berhak mendapat uang kompensasi. Uang kompensasi adalah bentuk penggantian hak yang diberikan kepada karyawan berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) pada masa berakhir atau selesainya kontrak kerja. Uang kompensasi ini diberikan kepada pekerja / buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus dan pemberiannya dilakukan pada saat berakhirnya PKWT. Ini sebagaimana yang tercantu dalam peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, tepatnya pada pasal 15. Apabila PKWT diperpanjang uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan. Terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 15 ayat 3. Dalam hal upah perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok. Jika perusahaan tidak memberikan uang kompensasi, maka pekerja bisa mengadakan perundingan bipartit (antara pekerja dan pengusaha) secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam waktu 30 hari

setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding upaya selanjutnya adalah mediasi, yaitu dengan melibatkan dinas ketenagakerjaan setempat. Pada tahap ini pekerja perlu mengajukan bukti-bukti yang menunjukkan perundingan bipartit telah dilaksanakan namun gagal mencapai kesepakatan. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Apabila perundingan mediasi tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan ini kepada pengadilan hubungan industrial Hasibuan (2007), dalam Shobirin dan Siharis (2022), menyatakan kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung, barang tidak langsung dari perusahaan untuk pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Berdasarkan survey yang dilakukan penulis, terdapat fenomena mengenai kompensasi yang masih harus mendapatkan perhatian dari manajemen. Berikut ini kompensasi terkait gaji karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Tahun	Ketetapan UMR Jakarta	Ketetapan Gaji Perusahaan	Keterangan
2021	Rp. 4.416.186	Rp. 4.152.096	Belum Sesuai
2022	Rp. 4.641.854	Rp. 4.410.753	Belum Sesuai
2023	Rp. 4.901.798	Rp. 4.776.768	Belum Sesuai

Data Kompensasi Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia  
Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa gaji yang ditetapkan UMR Jakarta pada tahun 2021 ditetapkan UMR Jakarta sebesar Rp. 4.416.186 namun perusahaan memberikan gaji sebesar Rp. 4.152.096, untuk tahun 2022 UMR Jakarta sebesar Rp. 4.641.854 namun perusahaan memberikan gaji sebesar Rp. 4.410.753 dan pada tahun 2023 UMR Jakarta yaitu Rp. 4.901.798 namun perusahaan memberikan gaji sebesar Rp. 4.776.768 dan dapat diperoleh bahwa gaji karyawan belum sesuai dengan ketentuan UMR Jakarta tahun 2021, 2022, dan 2023. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan dengan tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian yang dimaksudkan, kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka kerjakan atau berikan kepada perusahaannya.

Motivasi adalah hal penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih semangat, bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan akan mengakibatkan ketidakhadirannya dalam bekerja. Lusri (2017), dalam Shobirin dan Siharis (2022) menyatakan dengan termotivasinya karyawan yang ada, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah sebab karyawan dengan kesediaannya akan berkerja keras meski tidak diawasi atasannya. Selain itu semangat karyawan yang rendah juga bisa merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari & Zelvian (2021). Menurut Hasibuan, (2016) motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap Bapak Asnawi selaku Adminstrasi Pelayanan Pos di PT. Securindo Packatama Indonesia menyatakan bahwa motivasi di PT. Securindo Packatama Indonesia masih terbilang cukup rendah atau kurang baik. Berikut adalah tabel motivasi hasil wawancara terhadap Bapak Asnawi di PT. Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan.

**Tabel 1.3**  
**Motivasi Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan**

Kriteria	Keterangan
Penampilan	Kurang baik
Greeting terhadap pelanggan	Kurang baik
Kebersihan area pos	Kurang baik
Koordinasi antar shift	Kurang baik

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui kriteria motivasi dalam PT. Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan yaitu kurang baik, atau motivasi karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan rendah dan jika motivasi karyawan rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sehingga tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nika Saputra dan Rizki Afri Mulia (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya apabila di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam dapat memberikan kompensasi yang baik serta didukung dengan motivasi kerja yang baik pula maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Mahmud Yusuf (2022) menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih puas dengan pekerjaan mereka yang termotivasi secara intristik dan mereka akan melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu agar apa yang dituju itu tercapai.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rai Mutiara Sari, I Gede Riana E-Jurnal Manajemen Unud Vol.7, No.3, 2018 : 1539-1565  
ISSN: 2302-8912 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Jenggala Keramik Bali Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini berarti motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali

Mundakir, Zainuri Bussines Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No.1-Oktober

2018 ISSN : 2623-0690 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening untuk menjawab pertanyaan keterkaitan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja pegawai, begitupun sebaliknya

Muhammad Firizki Arief, dkk. Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No 2, Mei-Agustus 2021 e-ISSN : 2656-3169 p-ISSN : 0853-5248 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aian Tec Indonesia Jakarta Utara Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asian Tec Indonesia Jakarta Utara Perusahaan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan

Aryata I Made, Marendra I Gede Journal of Management , 13 (1) (2023) ISSN 2087-6327 (Print) 2721-7787 (Online) Effect Of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT. Solusi Energy Nusantara There are several factors that influence employee performance, one of which is compensation and work discipline. Based on the result of the above research it can be concluded that Work Discipline can affect Employee Performance when there is Compensation as a moderating variable that strengthens the relationship between the two variables

Mahmud Yusuf Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Vol. 6, No. 1, Januari-Maret 2022 P-ISSN: 2620-5807 E-ISSN: 2620-7184 Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Untuk menguji pengaruh etika kerja islami terhadap prestasi kerja dan motivasi intristik, serta mencoba menyelidiki peran mediasi motivasi intristik pada hubungan antara Etika Kerja Islami dan prestasi kerja. Studi ini mengisi kesenjangan khususnya dan harus kooperatif bagi manajer organisasi yang dapat membangun dan meningkatkan keterampilan mereka untuk menilai

perilaku karyawan yang mereka puas dan setia dengan pekerjaan mereka

Ade Firmansyah, Havidz Aima Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.17 No.2, 2020 P-ISSN 1907-3011 E-ISSN 2528-1127 Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat, tbk wilayah AreM2. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nika Saputra, Rizki Afri Mulia Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. 1) Untuk melihat kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. (2) Untuk melihat kontribusi motivasi kerja (3) Untuk melihat kontribusi kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Apabila di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam dapat memberikan kompensasi yang baik serta didukung dengan motivasi kerja yang baik pula maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Annisa Ika Deswanti, dkk Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan

Abu Sari, dkk Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sensus 55 orang. Menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independent yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Herry Kurniawan Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi Diharapkan dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja

pegawai Balai Taman Nasional Bukit Duabelas Dari hasil analisis, terdapat variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, sehingga pejabat structural pada organisasi balai TNBD lebih menekankan peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dalam pencapaian tujuan balai TNBD.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> )				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang Dilakukan	0,655	0,312	Valid
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan Karawan	0,850	0,312	Valid
3	Tunjangan sesuai dengan harapan karyawan	0,657	0,312	Valid
4	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan sudah cukup bagi karyawan	0,796	0,312	Valid
5	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan waktu lembur	0,562	0,312	Valid
6	Facilitas yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,640	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap kompensasi (X<sub>1</sub>) diketahui semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	0,468	0,312	Valid
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan	0,745	0,312	Valid
3	Pimpinan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik lagi	0,650	0,312	Valid
4	Apresiasi perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	0,774	0,312	Valid
5	Karyawan bekerja keras agar bisa naik jabatan	0,822	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap motivasi (X<sub>2</sub>) diketahui semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Jumlah pekerjaan sesuai dengan Jobdesk	0,595	0,312	Valid
2	Mempunyai antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0,802	0,312	Valid
3	Tepat waktu dalam menyelesaikan Tugas	0,643	0,312	Valid
4	Mampu bekerjasama dan mengikuti prosedur perusahaan	0,608	0,312	Valid
5	Mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan Perusahaan	0,706	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka

kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,785	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,729	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan	.094	40	.200 <sup>*</sup>	.974	40	.471

\* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil pengujian dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,550	2,637		4,759	.000		
	Kompensasi	.088	.112	.136	.783	.438	.787	1,271
	Motivasi	.227	.150	.262	1,509	.140	.787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas maka diperoleh nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0,787 dan variabel motivasi sebesar 0,787 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Varian Inflation Factor (FIV) variabel kompensasi sebesar 1,271 dan variabel motivasi sebesar 1,271 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian nilai regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.325 <sup>a</sup>	.105	.057	3,10955	1,628

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 1,628 yang berada diantara interval 1,550-2,460 dan dapat disimpulkan tidak ada gangguan autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,392	2,947		3,526	.001		
	Kompensasi	.075	.126	.105	.599	.553	.787	1,271
	Motivasi	.252	.168	.262	1,497	.143	.787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glesjer test model pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,553 dan pada variabel motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,143, dimana kedua variabel tersebut nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastistas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,346	2,225		5,999	.000		
	Kompensasi	.162	.113	.226	1,432	.160	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,346 + 0,162X_1$

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,980	2,756		3,984	.000		
	Motivasi	.298	.148	.311	2,017	.051	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,980 + 0,298X_2$ .

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,392	2,947			3,526	.001		
	Kompensasi	.075	.126	.105		.599	.553	.787	1,271
	Motivasi	.252	.168	.262		1,497	.143	.787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,392 + 0,075X_1 + 0,252X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensai (X<sub>1</sub>)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Korelasi	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.226
	Sig. (2-tailed)		.160
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.226	1
	Sig. (2-tailed)	.160	
	N	40	40

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,226 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Korelasi	
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.311
	Sig. (2-tailed)		.051
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.311	1
	Sig. (2-tailed)	.051	
	N	40	40

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,311 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>)  
 dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Korelasi		
		Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.462	.257
	Sig. (2-tailed)		.003	.109
	N	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.462	1	.325
	Sig. (2-tailed)	.003		.041
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.257	.325	1
	Sig. (2-tailed)	.109	.041	
	N	40	40	40

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,325 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya variabel kompensasi dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X<sub>1</sub>)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.226 <sup>a</sup>	.051	.026	3,15989

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,51 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 5,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-5,1\%) = 94,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 <sup>a</sup>	.097	.073	3,08322

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,097 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 9,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-0,97\%) = 99,03\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>)  
 dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 <sup>a</sup>	.105	.057	3,10955

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,105 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 10,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-10,5\%) = 89,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian contohnya faktor budaya kerja.

g. Uji Hipotesis

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.346	2.225		5.999	.000		
Kompensasi	.162	.113	.226	1.432	.160	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (1,432 < 2,024) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,160 > 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.980	2.756		3.984	.000		
Motivasi	.298	.148	.311	2.017	.051	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (2,017 < 2,024) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,051 > 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.136	2	21.068	2.179	.127 <sup>b</sup>
	Residual	357.764	37	9.669		
	Total	399.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung < F tabel atau (2,179 < 3,259), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi > 0,050 atau (0,127 > 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub>

ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan

**5. KESIMPULAN**

Dari hasil dari uraian-uraian sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Jakarta Selatan, maka diperoleh bahwa :

- Kompensasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan regresi  $Y=13,346 + 0,162+X_1$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan regresi  $Y = 10,980 + 0,298X_2$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi dan motivasi secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan regresi  $Y =10,392 + 0,075X_1 + 0,252 X_2$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Arief, M. F., & Reztriandi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi dan Industri. Vol.22 No.2. ISSN: 2656-3169. Universitas Krisnadwipayana.

[2] Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. Journal of Information Systems and

- Management (JISMA), Vol.2 No.3. ISSN: 2829-6591.
- [3] Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol.3 No.4. ISSN: 2686-5238. Universitas Terbuka.
- [4] Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol.1 No.1. ISSN: 2623-0690. Universitas Muria Kudus
- [5] Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Social Review, Vol.2 No.1. ISSN: 2657-0300. Universitas Ekasakti
- [6] Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol.1 No.2. ISSN: 2745-7257. Universitas Indo Global Mandiri
- [7] Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. Vol.7 No.3. ISSN: 2302-9812. Universitas Udayana
- [8] Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, Vol.6 No.1. ISSN: 2620-7184