



Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Talkindo Selakasa Anugerah Tangerang Selatan (Departemen Logistik)

Erik Rudianto¹, Lismiatiun²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tangerang Selatan

erikrudianto7@gmail.com¹, dosen01460@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Talkindo Selakasa Anugerah South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 60 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the compensation hypothesis test, which obtained a tcount value of 3,604 > ttable 1,671 and was strengthened by the ρ value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 (0.001 < 0.05) and work motivation obtained a tcount value of 5,732 > ttable 1,671 and is strengthened by the ρ value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The research results that compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Talkindo Selakasa Anugerah South Tangerang are shown by the multiple linear regression equation $Y = 8.097 + 0.290X_1 + 0.527X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value (52,625 > Ftable 3.16) and reinforced by the significance value < 0.00 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for compensation and work motivation variables have an influence of 80.5% on employee performance at PT Talkindo Selakasa Anugerah South Tangerang. Thus H_0 is accepted and H_3 is rejected. This means that it is proven that there is no significant influence simultaneously between compensation (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y)

Keywords: *compensation and work motivation on employee performance*

ABSTRAK

Tujuan publikasi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selakasa Anugerah Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} 3.604 > t_{tabel} 1.671 dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05) dan motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 5.732 > t_{tabel} 1.671 dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selakasa Anugerah Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 8.097 + 0.290X_1 + 0.527X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (52.625 > F_{tabel} 3.16) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel kompensasi dan motivasi kerja memberikan

pengaruh sebesar 80.5% terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selaksa Anugerah Tangerang Selatan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya terbukti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata kunci: kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan.

Di era globalisasi ini, kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Maka upaya-upaya organisasi untuk mendorong karyawan menjadi lebih baik harus terus dilakukan, dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataukah tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan. Adapun tujuan Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen logistik PT Talkindo Selaksa Anugerah, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen logistik PT Talkindo Selaksa Anugerah, Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen logistik PT Talkindo Selaksa Anugerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata '*to manage*' yang artinya 'mengatur'. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi - fungsi. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen termasuk ilmu sosial dan proses karena di dalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:1) "Manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Sedangkan menurut Hasibuan (2018:9) Mendefinisikan "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu."

Menurut Stoner dan Freeman dalam Safroni (2019:44) "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan."

Sedangkan menurut Manulang dalam Atik & Ratminto (2018:1) Mendefinisikan "Manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu."

Menurut John Suprihanto (2018:4) Mendefinisikan “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2016: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT Talkindo Selaksa Anugerah Tangerang Selatan sebanyak 60 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sempel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2017:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2017: 147) berpendapat, dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengetahui keberpengaruhannya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2017: 361), valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Ghozali (2017: 52) berpendapat, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut *dibandingkan* dengan nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan valid.

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya dengan ketentuan:

- Apabila r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Menurut Sugiyono (2017: 168) berpendapat, instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Sedangkan menurut Ghozali (2017: 47), reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian dan Pembahasan
Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:
Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Talkindo Selaksa Anugrah. Hasil dari penyebaran kuesioner 60 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan, lama bekerja masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki Laki	45	75%
2	Perempuan	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.1 Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa responden laki-laki sebanyak 45 orang responden atau sekitar 75%, sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang responden atau sekitar 25%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan responden di dominasi oleh jenis kelamin laki laki.

Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 25 Tahun	30	50%
2	25 – 30 Tahun	10	17%
3	31 – 40 Tahun	15	25%
	> 50	5	8%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 orang responden, berusia <25 tahun sebesar 50%, 25-30 tahun sebesar 17%, 31-40 tahun sebesar 25%, > 50 tahun sebesar 8%. Berdasarkan usia responden didominasi usia < 25 tahun.

Berdasarkan level posisi pendidikan

Tabel 4.3



Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA/SMK	38	63%
2	D1-D3	5	8%
3	S1	17	28%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 orang responden, dengan tingkat SMA/SMK sebanyak 63%, D1-D3 sebanyak 8%, S1 sebanyak 28%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden diatas memberikan gambaran bahwa penelitian ini hanya pada karyawan PT Talkindo Selaksa Anugrah Tangerang Selatan.

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar kedisiplinan gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel kompensasi (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.972	2.996		5.999	.000
	Kompensasi	.557	.082	.668	6.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar kompensasi dan motivasi kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.097	2.960		2.736	.008
	Kompensasi	.290	.080	.347	3.604	.001
	Motivasi Kerja	.527	.092	.553	5.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024



Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

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	.805 ^a	.649	.636	2.117	.649	52.625	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Persian (uji t) dan uji simultan (uji f).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS v.26 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikan T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.097	2.960		2.736	.008
	Kompensasi	.290	.080	.347	3.604	.001
	Motivasi Kerja	.527	.092	.553	5.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Hasil Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.586	2	235.793	52.625	.000 ^b
	Residual	255.397	57	4.481		
	Total	726.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari uji simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 52.625 > F_{tabel} 3.16$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selaksa Anugrah Tangerang Selatan

Berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selaksa Anugrah Tangerang Selatan. Hasil uji uji parsial Variabel X_1 kompensasi terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t_{hitung} 3.604 > t_{tabel} 1.665 Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Talkindo Selaksa Anugrah Tangerang Selatan Hasil uji parsial variabel X_2 motivasi kerja terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t_{hitung} 5.732 > t_{tabel} 1.671 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan kompensasi dan motivasi kerja kinerja karyawan pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 52.625 > F_{tabel} 3.16 dengan tingkat signifikan $000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 17.972 + 0.557 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (3.604 > t_{tabel} 1.671), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11.513 + 0.719 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (5.732 > t_{tabel} 1.671), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8.097 + 0.290X_1 + 0.527X_2$. Nilai koefisien korelasi 80.5 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien 0,805 atau 80.5%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai F_{hitung} (52.625 > F_{tabel} 3.16), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Kompensasi pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “penetapan upah pekerja sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing – masing pekerja” memiliki rata rata score sebesar 3,27 yang dimana mempunyai kriteria “kurang baik” dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 1, yang dimana perusahaan harus bisa memberi upah gaji sesuai hasil kinerja yang mereka miliki dan jenjang pendidikan.

Motivasi kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 8 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “Saya merasa di hargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas hal-hal positif yang saya lakukan dilingkungan kerja” memiliki rata rata score sebesar 3,40 yang dimana mempunyai kriteria “kurang baik” dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 8, yang dimana karyawan harus bisa menghargai satu sama lain dalam ruang lingkup pekerjaan yang baik.

Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 1 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan 1 “Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja” memiliki rata rata score sebesar 3,30 yang dimana mempunyai kriteria “kurang baik” dengan amsumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 1, yang dimana karyawan harus lebih baik dalam menjalankan tugas untuk bisa meningkatkan kualitas kerja lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., dkk. (2021). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Insania.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2019). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul*”. The National Conference on Management and Business (NCMAB).
- Atik & Ratminto. (2018). “*Manajemen Pelayanan*”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Frayol, H. (2018). “*Prinsip-Prinsip Manajemen*”.
- Ghozali. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenberg, J.S.(2019). “*Comperhensive Stress Management*”. 7thed. New York : McGraw–Hill Companies, inc
- Hasibuan, Malayu. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juana, S. (2022). “*Administrasi Manajemen Dalam Pengelolaan Pembelajaran di MAN 2 Kota Sungai Penuh*”. Jurnal Pendidikan Guru, 4(1).
- Kadarisman, M. (2022). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). “*Analisis Laporan Keuangan*”. PT. Rajawali Pers. Jakarta
- Kaswan. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*”. Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 2(1).
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.
- Manullang, M. (2018). “*Manajemen*”. Bandung: Citapustaka Media.
- Maslow, A. H. (2017). “*Motivation And Personality*”. (Achmad Fawaid & Maufur (ed.)). Cantrik Pustaka.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*”. AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 4(1), 66-88.
- Safroni, Ladzi. (2019). “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Siagian, P. Sondang. (2018). “*Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., dkk. (2021). “*Kinerja Karyawan*”.
- Simamora, Henry. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stoner, J.A.F. & Freeman, R.A. (2000). “*Management*”. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International Editions
- Suherman Wawan S. (2018). “*Modul Kuliah Manajemen Olahraga Pengantar Organisasi*”. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Supardi, E. (2016). “*Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Geografi

Gea, 9(1).

Suprihanto, J. (2018). "*Manajemen*". UGM press.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). "*Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*", 3(6), 3476-3482.

Tisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2018). "*Pengantar Manajemen*". Jakarta: Kencana.

Tohardi,Ahmad (2018), "*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Universitas Tanjung Pura.

Uma Sekaran dalam bukunya. "*Business Research*".

Widjanarko, B. (2021). "*Pemberdayaan Laboratorium Dan Sikap Siswa Di Laboratorium Dalam Pembelajaran Science Di Sekolah Menengah Atas Charitas Jakarta*". ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik, 1(2), 148-157.

Widodo, Suparno Eko. (2015). "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.