

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

**Nurjannah Lubis<sup>1</sup>, Martin Octapianus Nainggolan<sup>2</sup>, Nursiah<sup>3</sup>**  
Manajemen Bisnis<sup>1,2</sup>, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan  
Administrasi Bisnis<sup>3</sup>, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan

nurjannahlubis@students.polmed.ac.id<sup>1</sup>, martinocapianusnainggolan@students.polmed.ac.id<sup>2</sup>,  
nursiahmustari@polmed.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Populasi penelitian adalah 335 karyawan tetap perusahaan. Pengambilan sampel berdasarkan rumus *Slovin* sejumlah 77 responden. Jenis data penelitian yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan riset lapangan (kuesioner) dan riset pustaka. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 23 setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 67,8% sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting karena sumber daya manusia berperan vital dalam pengelolaan dan pelaksanaan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, sebagai penggerak utama perusahaan, harus didorong untuk bekerja dengan baik agar kinerja mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dari karyawan diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Mangkunegara dalam Astuti dan Suhendri, 2019:3). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean dalam Sutrisno, 2023:181). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2019:322). Pentingnya motivasi kerja bagi sebuah perusahaan merupakan faktor pendorong bagi karyawan. Dengan motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas sesuai arahan dan peraturan perusahaan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional II merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri yang mengusahakan perkebunan dan

pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II tentunya mengharapkan agar seluruh karyawan mampu memberikan hasil yang baik dan bekerja secara optimal agar dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya menerapkan bentuk-bentuk pemberian kompensasi.

Data kompensasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Data Kompensasi Karyawan PTPN IV Regional II Medan**

No	Bentuk Kompensasi	Waktu Pemberian
1	Gaji Pokok	Setiap Bulan
2	Tunjangan Tetap	Setiap Bulan
3	Tunjangan Sosial	Setiap Bulan
4	BPJS TK & BPJS Kesehatan	Setiap Bulan
5	Dana Pensiun	Setiap Bulan
6	THR	Setahun Sekali
7	Bonus Tahunan	Setahun Sekali

Sumber: PTPN IV (2023)

Selain pemberian kompensasi, perusahaan juga memberikan motivasi kerja berupa program pengembangan karier seperti pelatihan, kesempatan naik jabatan dan promosi jabatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta budaya perusahaan yang inklusif. Upaya yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Data kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dari tahun 2020-2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Data Kinerja Karyawan PTPN IV Regional II Medan**

Tahun	Persentase
2020	95,20%
2021	95,34%
2022	94,72

Sumber: PTPN IV (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan selalu mengalami perubahan tiap tahunnya. Pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan ini kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang belum terpenuhi karena kebutuhan yang beragam dan terus bertambah dari karyawan, serta kurangnya perhatian perusahaan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakefektifan karyawan dalam bekerja, seperti karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan, dan kurangnya inisiatif dalam pekerjaan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Qomariah (2020:150), “Kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Indikator kompensasi menurut Badriyah dalam Ardini dan Pradana (2021:19) dibagi menjadi:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan
5. Fasilitas

#### **Motivasi Kerja**

Uno dalam Mujanah, (2019:166) menjelaskan, “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan”.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dikemukakan oleh Sanusi dalam Heryenzus dan Laia (2018:15) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

#### **Kinerja**

Mangkunegara dalam Juniarti dan Putri (2021:44) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

John Miner dalam Edison (2020:193) menjelaskan bahwa, indikator yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja, yaitu:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data penelitian pada metode ini yaitu berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pengambilan data dengan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi dan data diperoleh dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:35).

### **Rancangan Penelitian**

1. Perencanaan dan Survei, yaitu melakukan observasi objek penelitian, penyusunan latar belakang & rumusan masalah
2. Tinjauan Kepustakaan, yaitu melakukan perumusan teori dan penelitian terdahulu, serta pembentukan hipotesis
3. Pengumpulan Data, yaitu dengan menentukan populasi & sampel, menyusun instrumen, dan penyebaran kuesioner
4. Analisis & Pengolahan Data, yaitu melakukan pengujian statistik dengan SPSS dan interpretasi hasil pengolahan data
5. Seminar/Publikasi Laporan

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 335 orang. Pengambilan sampel berdasarkan rumus *Slovin* sejumlah 77 responden. Teknik pengambilan sampel digunakan secara *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019:134).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan riset lapangan yang bersumber dari data primer berupa penyebaran kuesioner dan riset pustaka yang bersumber dari data sekunder berupa buku, jurnal, artikel, dan dokumen perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Ghozali (2021: 66) menyatakan bahwa, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Menurut Ghozali (2021: 61), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Ghozali (2021: 196) menyatakan bahwa, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2021: 178), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

##### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2021: 157), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2021:8), Analisis Regresi linear berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

##### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

**Uji Statistik t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

**Uji Statistik F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat secara parsial maupun simultan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden di luar dari sampel penelitian, sehingga nilai  $r_{tabel}$  didapat dari hasil perhitungan dengan ketentuan  $df = n - 2$ . Maka,  $df = 30 - 2 = 28$  dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah senilai 0,361, dan nilai  $r_{hitung}$  didapat dari hasil pengolahan data.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Evaluasi Hasil
Kompensasi ( $X_1$ )	X1.1	0,690	>0,361	Valid
	X1.2	0,475		Valid
	X1.3	0,644		Valid
	X1.4	0,676		Valid
	X1.5	0,548		Valid
	X1.6	0,458		Valid
	X1.7	0,429		Valid
	X1.8	0,569		Valid
	X1.9	0,599		Valid
	X1.10	0,485		Valid
	X1.11	0,485		Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,416	>0,361	Valid
	X2.2	0,612		Valid
	X2.3	0,416		Valid
	X2.4	0,530		Valid
	X2.5	0,513		Valid
	X2.6	0,561		Valid
	X2.7	0,540		Valid
	X2.8	0,428		Valid
	X2.9	0,538		Valid

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Evaluasi Hasil
Kinerja (Y)	X2.10	0,680	>0,361	Valid
	Y.1	0,545		Valid
	Y.2	0,530		Valid
	Y.3	0,529		Valid
	Y.4	0,545		Valid
	Y.5	0,744		Valid
	Y.6	0,636		Valid
	Y.7	0,459		Valid
	Y.8	0,534		Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,765
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,703
Kinerja (Y)	0,702

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan bahwa pernyataan dari seluruh variabel adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18332692
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.043
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

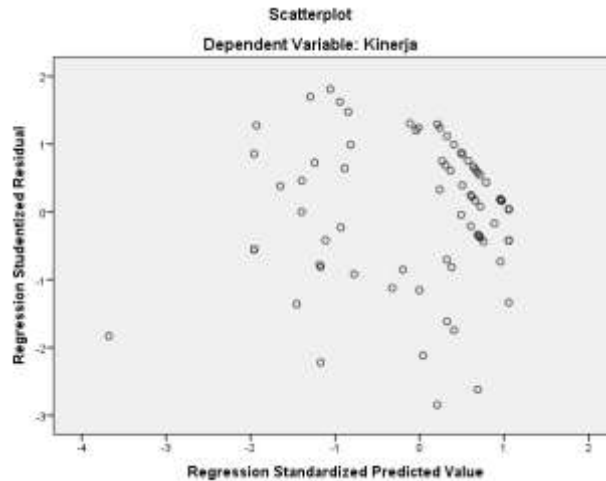
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,50. Sehingga dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.161	1.772		4.040	.000		
	Kompensasi	.273	.071	.453	3.859	.000	.308	3.247
	Motivasi Kerja	.319	.091	.413	3.520	.001	.308	3.247

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi dan motivasi kerja adalah  $0,308 > 0,1$  dan nilai VIF variabel kompensasi dan motivasi kerja adalah  $3,247 < 5$ , sehingga data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.161	1.772		4.040	.000
	Kompensasi	.273	.071	.453	3.859	.000
	Motivasi Kerja	.319	.091	.413	3.520	.001

Sum  
ber:  
a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah SPSS (2024)

$$Y = 7,161 + 0,273X_1 + 0,319X_2 + e \quad (1)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (*a*) sebesar 7,161 artinya apabila kompensasi dan motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja adalah tetap sebesar 7,161 dan tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,273 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,319 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan regresi di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai  $\beta_1 \neq 0$ , sebesar 0,273 maka hipotesis diterima yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $\beta_2 \neq 0$ , sebesar 0,319 maka hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak maka dilakukan dengan pengujian sebagai berikut:

### Hasil Uji Statistik t (parsial)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $df$  (*degree of freedom*) dengan ketentuan:

$$df = n - k$$

$$df = 77 - 3 = 74$$

Maka, nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 74$  dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah senilai 1,992.

**Tabel 8. Hasil Uji Statistik t (parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.161	1.772		4.040	.000
Sum	Kompensasi	.273	.071	.453	3.859	.000
ber:	Motivasi Kerja	.319	.091	.413	3.520	.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Data

Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan bahwa:

- 1) Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 1,992$  yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,520 > t_{tabel} 1,992$  yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Nilai  $F_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, dan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $df_1$  dan  $df_2$  dengan ketentuan:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 77 - 3 = 74$$

Maka, berdasarkan perhitungan di atas nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah senilai 3,12.



**Tabel 9. Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.961	2	396.481	80.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	362.286	74	4.896		
	Total	1155.247	76			

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

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji statistik F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai  $F_{sig}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$   $80,985 > F_{tabel}$   $3,12$  yang berarti bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.678	2.213

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

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa hasil *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,678 sama dengan 67,8%. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 67,8%. Sedangkan sisanya yaitu 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang akan membuat semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja berupa dorongan yang diberikan diantaranya program pengembangan karier, lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentunya dapat menambah semangat karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai arahan dan peraturan perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan serta pemberian dorongan berupa motivasi kerja yang positif, maka dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji statistik t (parsial) bahwa nilai  $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 1,992$ . Artinya apabila pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, serta ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik t (parsial) dengan nilai  $t_{hitung} 3,520 > t_{tabel} 1,992$ . Artinya, peningkatan motivasi kerja yang positif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} 80,985 > F_{tabel} 3,12$ . Artinya, apabila pemberian kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut, kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai *Standardized Coefficients* kompensasi sebesar 0,453 lebih besar dari nilai motivasi kerja yang sebesar 0,413.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dijelaskan, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kebutuhan karyawan melalui survei untuk memahami harapan karyawan terkait fasilitas yang diinginkan serta meningkatkan fasilitas dengan menyediakan fasilitas yang lebih beragam dan berkualitas. Selain itu, pimpinan diharapkan lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik melalui pengakuan verbal maupun formal. Perusahaan juga disarankan untuk menyediakan pelatihan manajemen waktu bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dalam mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Saran tersebut bertujuan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) yang telah memberikan pendanaan dalam pelaksanaan Program Hibah Karya Ilmiah Mahasiswa (HAKIM) dan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardini, Tasya Shafira dan Mahir Pradana. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol. 4 No. 2, Hal. 16–35, ISSN: 2598-831X.
- Astuti, Rini dan Suhendri. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, Vol. 5, No. 2. Hal. 1–10. ISSN: 2477-6718
- Edison, Emron dan Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imran. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heryenzus dan Restui Laia. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Puerta Batam*, Vol. 6, No. 2, Hal. 12-21, ISSN: 2337-3350.
- Juniarti, Atty Tri dan Darra Gusti Putri. (2021). *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

- Mujanah, Siti. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN). ISBN: 978-602-1187-66-1
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi. ISBN: 978-623-7628-51-4.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-373-8.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana. ISBN: 978-979-1486-76-7.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. ISBN: 978-979-769-918-5.