

KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sri Sahbany¹, Detty Agustin Riscal², Junaidin³

^{1, 2, 3}Politeknik Medica Farma Husada Mataram, Jl. Batu Ringgit, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: sahbany161691@gmail.com

Article History

Received: 02-09-2024

Revision: 10-09-2024

Accepted: 13-09-2024

Published: 15-09-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT. Aditya Farmatama Mataram Branch. The research was carried out using a survey method through a purposive sampling approach with the consideration that the respondents were all employees of PT. Aditya Farmatama Mataram Branch as many as 30 people. Data collection was carried out using a questionnaire that was distributed directly to respondents. Data analysis was carried out using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that compensation and work motivation together had a significant effect on employee performance, compensation and work motivation partially had a significant effect on employee performance, and work motivation had a more dominant effect than compensation on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode survei melalui pendekatan *purposive sampling* dengan pertimbangan responden merupakan seluruh karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang dibagikan langsung kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dari pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

How to Cite: Sahbany, S., Riscal, D. A., & Junaidin. (2024). Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1792-1805. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1848>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat

mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Safitri et al., 2018).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Astuti et al., 2014). Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi kerja yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Astuti et al., 2014). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Damayanti & Sumaryati, 2013).

Penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil yang beragam. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian (Murgijanto, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. (Alhogbi et al., 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Namun terkadang terkendala karena SDM yang bekerja kurang efisien dan efektif dalam bekerja dan juga kurangnya inisiatif di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan juga motivasi kerja yang berkurang karena berbagai faktor lainnya sehingga kinerjanya pun kurang maksimal atau lebih tepatnya kurang dimaksimalkan tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi di beberapa lini. Apabila karyawan telah merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta memiliki motivasi yang besar untuk bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat terhadap perusahaan (Nugroho & Kunartinah, 2012). Sehingga, jika pemberian kompensasi dan motivasi kerja berjalan sesuai yang diharapkan atau dapat dikatakan tepat sasaran dan tidak menyimpang pelaksanaannya sudah pasti kinerja seorang sumber daya manusia dan kinerja perusahaan akan meningkat namun akan menurun apabila terjadi suatu masalah dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan tidak tepat sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram, Karang Medain, Mataram. Lokasi penelitian ditentukan menggunakan metode purposive atau sengaja dikarenakan pabrik yang sudah cukup terkenal dan sangat mudah memperoleh data. Jumlah karyawan yang ada pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram sebanyak 30 orang. Penelitian dilakukan menggunakan metode survei, sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner langsung dari responden yang berpedoman pada kuesioner yang sudah dibuat, sedangkan data sekunder bersumber dari instansi terkait yakni PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram.

Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

N = Jumlah responden

X = Skor jawaban terhadap suatu pertanyaan (item)

Y = Jumlah nilai (skor total) dari semua pertanyaan (item)

R = Koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas item kuesioner dengan taraf nyata 0,05 (5%) adalah:

- Apabila $r \text{ hitung} > 0,30$ maka uji indikator dinyatakan valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < 0,30$ maka uji indikator dinyatakan tidak valid.

Jika hasilnya menunjukkan nilai signifikan maka setiap indikator pertanyaan valid. Hasil uji validitas dinyatakan valid jika $r \text{ hitung positif}$ dan $r \text{ hitung} > 0,30$.

Uji Reliabilitas

Apabila variable yang diteliti mempunyai *crobach's alpha* (α) $> 70\%$ (0,70) maka variabel itu dikatakan tidak *reliabel*, sebaliknya *crobach's alpha* (α) $< 70\%$ (0,70) maka variabel itu dikatakan *reliabel* (Safitri et al., 2018)

Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e \quad (1)$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana:

a : Konstanta

b1 s/d b2 : koefisien regresi

X1 : Alat Komunikasi

X2 : Kualitas Pelayanan

e : Faktor gangguan

Uji T

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,025 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sedangkan apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,025 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) di tolak.

Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen dan dependen

n-k = derajat kebebasan

HASIL

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen. Suatu indikator dimensi menunjukkan validitas konvergen signifikan jika koefisien variabel indikator lebih besar dari dua kali standar errornya. Jika setiap indikator memiliki rasio kritis yang lebih besar dari dua kali standar errornya, hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut secara valid mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model yang disajikan (Ferdinand et al., 2020).

Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kompensasi

Question items	R Count	R critical	Conclusion
Item 1	0.559	0.30	Valid
Item 2	0.670	0.30	Valid
Item 3	0.570	0.30	Valid
Item 4	0.741	0.30	Valid
Item 5	0.570	0.30	Valid
Item 6	0.565	0.30	Valid
Item 7	0.640	0.30	Valid
Item 8	0.557	0.30	Valid
Item 9	0.565	0.30	Valid
Item 10	0.722	0.30	Valid
Item 11	0.617	0.30	Valid
Item 12	0.599	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi menunjukkan item yang valid karena mempunyai nilai korelasi diatas 0,30. Apabila standar koefisien korelasi melebihi 0,30 maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Question items	R Count	R critical	Conclusion
Item 1	0.556	0.30	Valid
Item 2	0.570	0.30	Valid
Item 3	0.542	0.30	Valid
Item 4	0.552	0.30	Valid
Item 5	0.610	0.30	Valid
Item 6	0.635	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja menunjukkan item yang valid karena mempunyai nilai korelasi diatas 0,30. Apabila standar koefisien korelasi melebihi 0,30 maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

Question items	R Count	R critical	Conclusion
Item 1	0.629	0.30	Valid
Item 2	0.651	0.30	Valid
Item 3	0.644	0.30	Valid
Item 4	0.773	0.30	Valid
Item 5	0.636	0.30	Valid
Item 6	0.438	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai menunjukkan item valid karena mempunyai nilai korelasi diatas 0,30. Apabila standar koefisien korelasi melebihi 0,30 maka indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Imam (Ghozali, 2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konstan atau stabil sepanjang waktu. Pengambilan keputusan reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60, jika r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti reliabel. Pengujian tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik perhitungan SPSS 22.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi

Question items	Cronbachs alpha hitung	Cronbachs alpha standar	Conclusion
Item 1	0.910	0.60	Reliabel
Item 2	0.917	0.60	Reliabel
Item 3	0.759	0.60	Reliabel
Item 4	0.843	0.60	Reliabel

Item 5	0.759	0.60	Reliabel
Item 6	0.855	0.60	Reliabel
Item 7	0.917	0.60	Reliabel
Item 8	0.932	0.60	Reliabel
Item 9	0.755	0.60	Reliabel
Item 10	0.801	0.60	Reliabel
Item 11	0.908	0.60	Reliabel
Item 12	0.803	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertanyaan variabel kompensasi memperoleh Cronbach Alpha (α) diatas 0,60, artinya seluruh indikator pertanyaan dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dan dapat digunakan dalam analisis estimasi lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil uji reabilitas variabel motivasi kerja

Question items	Cronbachs alpha hitung	Cronbachs alpha standar	Conclusion
Item 1	0.769	0.60	Reliabel
Item 2	0.887	0.60	Reliabel
Item 3	0.889	0.60	Reliabel
Item 4	0.891	0.60	Reliabel
Item 5	0.712	0.60	Reliabel
Item 6	0.926	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertanyaan pada variabel motivasi kerja memperoleh Cronbach Alpha (α) diatas 0,60, artinya seluruh indikator pertanyaan dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dan dapat digunakan dalam estimasi selanjutnya. analisis

Tabel 6. Hasil uji reabilitas variabel kinerja pegawai

Question items	Cronbachs alpha hitung	Cronbachs alpha standar	Conclusion
Item 1	0.933	0.60	Reliabel
Item 2	0.966	0.60	Reliabel
Item 3	0.972	0.60	Reliabel
Item 4	0.779	0.60	Reliabel
Item 5	0.875	0.60	Reliabel
Item 6	0.754	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertanyaan variabel kinerja karyawan memperoleh Cronbach Alpha (α) diatas 0,60, artinya seluruh indikator pertanyaan dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dan dapat digunakan dalam analisis estimasi lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan penelitian ini terungkap pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil analisis regresi linier berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.790	6.357		.334	.000
	Kompensasi	.795	.722	.412	2.417	.023
	Motivasi kerja	.796	.753	.499	3.170	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari data pada Tabel 7 terlihat nilai konstanta regresi linier berganda sebesar 8,790, dengan nilai koefisien regresi kualitas pelayanan (X1) sebesar 0,795, dan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,796 . Jadi dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$ maka persamaan regresi linier berganda dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 8,790 + 0,795X_1 + 0,796X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,790 artinya jika variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan konstan atau tidak mengalami kenaikan atau penurunan, maka kepuasan pelanggan (Y) sebesar 8,790 poin.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,795 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan yang sangat besar yaitu 0,795 satuan. Koefisiennya bernilai positif artinya terdapat hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik kinerja karyawan pada PT. Aditya Adifarmatam, semakin baik pula kompensasi yang diterima.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,796 artinya pegawai termotivasi untuk lebih mengembangkan kemampuan dan potensinya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil Uji t-test

Uji t merupakan uji yang dilakukan terhadap hipotesis kausalitas yang dikembangkan dalam model persamaan regresi. Uji hipotesis dilakukan untuk menyatakan koefisien regresi model signifikan atau tidak sama dengan nol. Pengujian ini dilakukan dengan uji-t yang akan menghasilkan t hitung (Ferdinand et al., 2020).

Tabel 8. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.790	6.357		.334	.000
	Kompensasi	.795	.722	.412	2.417	.023
	Motivasi kerja	.796	.753	.499	3.170	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

Tabel 8 menunjukkan hasil uji t variabel kompensasi, dimana nilai t hitung sebesar 2,417 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 atau 0,02 (dibulatkan), lebih kecil dari signifikansi alpha sebesar 0,05 (5%), artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. (Ho ditolak dan Ha diterima).

Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

Tabel 8 menunjukkan hasil uji t variabel motivasi kerja, dimana nilai t hitung sebesar 3,170 dan taraf signifikansi 0,02 lebih kecil dari signifikansi alpha sebesar 0,05 (5%), artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan diterima (Ho ditolak dan Ha diterima).

Analisis Dominan Variabel Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa koefisien beta untuk motivasi kerja sebesar 0,499 sedangkan koefisien beta untuk kompensasi sebesar 0,412. Dilihat dari kedua koefisien beta terstandarisasi, koefisien motivasi kerja lebih besar dibandingkan kompensasi, sehingga

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama. Maka hipotesis yang diajukan diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis mempunyai tingkat kelayakan yang tinggi, yaitu variabel-variabel yang digunakan model dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis. Dua indikator yang digunakan adalah mean kuadrat regresi dan mean kuadrat residual. Hal ini dianalisis melalui nilai Sig. Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan uji Anova F adalah (Ferdinand et al., n.d.). Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji F ANOVA. Uji kelayakan model dapat dilihat pada tingkat signifikansi dibandingkan dengan signifikansi uji alpha F, seperti pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.175	2	3.087	3.843	.034 ^b
	Residual	21.692	27	.803		
	Total	27.867	29			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji F Anova dapat dilihat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3,843 dengan tingkat signifikansi hitung sebesar $0,034 < \text{signifikansi alpha sebesar } 0,05$ (5%), artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram. Jadi hipotesis yang diajukan terbukti bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama. Maka hipotesis yang diajukan diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Nilainya antara nol dan satu. Model yang baik menginginkan angka yang tinggi (Ferdinand et al., n.d.). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.764	.742	1.896

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa angka $R=0,871$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram. Pada tabel di atas terlihat R diketahui sebesar 0,871 sehingga koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,764 atau 76,4% artinya kemampuan variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai sebesar 76,4%, sisanya Artinya terdapat 23,6% variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu batasan transaksi.

Nilai Adjusted R-Square sebesar 76,4%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,2% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R square dan customized R square cenderung memiliki selisih nilai yang relatif kecil karena besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini (30 responden). Dimana, untuk ukuran sampel yang besar, nilai R square dan R square yang disesuaikan akan serupa. Selain itu terlihat nilai R square yang disesuaikan akan lebih kecil dibandingkan dengan nilai R square

DISKUSI

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cabang Aditya Farmatama

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa organisasi telah memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi dalam bekerja, penghargaan diberikan dalam bentuk gaji, dan gaji diberikan sesuai dengan yang dijanjikan, selain itu organisasi juga telah memberikan rincian untuk memenuhi kebutuhan kerja dan syarat penunjang pegawai. kinerja dan organisasi memberikan tunjangan kepada pegawai dan hak-hak pegawai telah diberikan secara tepat dan benar. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai dapat berdampak serius terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya selama ini. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Rosdiana et al., 2018) yang kesimpulannya kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cabang Aditya Farmatama

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja pegawai sudah terorganisasi dengan baik untuk keperluan kerja, organisasi berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya karena organisasi menyadari dampak yang akan terjadi, motivasi dalam diri pegawai terlihat dari semangatnya. karyawan dalam bekerja, membangun dan menciptakan hubungan kerja satu lawan satu. dengan orang lain dan upaya untuk melibatkan pegawai dalam segala bentuk kegiatan instansi akan menumbuhkan rasa bahwa pegawai diperlukan dalam organisasi ini sehingga selalu terpanggil untuk bekerja dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Motivasi yang dioptimalkan oleh organisasi dan didukung oleh setiap pegawai melalui kesepakatan mental untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan (Rika & Suci, 2019) yang kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sengaja dimaksudkan oleh pegawai dan didukung dengan motivasi pegawai yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi ini akan maksimal jika dirinci sedemikian

rupa dan dibagikan kepada pegawai yang berhak menerimanya sehingga akan tumbuh dalam jiwa setiap pegawai untuk bekerja dengan semangat. Semangat kerja ini akan membuat Pegawai semakin menghasilkan output kerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas dengan mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016), dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara langsung baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram. Hasil uji dominan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Cabang Mataram

REFERENSI

- Alhogbi, B. G., Arbogast, M., Labrecque, M. F., Pulcini, E., Santos, M., Gurgel, H., Laques, A., Silveira, B. D., De Siqueira, R. V., Simenel, R., Michon, G., Auclair, L., Thomas, Y. Y., Romagny, B., Guyon, M., Sante, E. T., Merle, I., Duault-Atlani, L., Anthropologie, U. N. E., ... Du, Q. (2018). No Title. *Gender and Development*, 120(1), 0–22. http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/1._ahmed-affective_economies_0.pdf%0Ahttp://www.laviedesidees.fr/Vers-une-anthropologie-critique.html%0Ahttp://www.cairn.info.lama.univ-amu.fr/resume.php?ID_ARTICLE=CEA_202_0563%5Cnhttp://www.cairn.info.
- Astuti, F. P., Anisykurlillah, I., & Murtini, H. (2014). Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Keuangan. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765, 3(4), 493–500.
- Ferdinand, F. V., Muliadiredja, T. S., Christian, J., & Harapan, U. P. (2020). ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331 F.V.Ferdinand, T.S.Muliadiredja, J.Christian Analisis Keadaan 10(2), 861–866.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Murgijanto, E. (2019). Analisis kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Among Makarti*, 34–48. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/183%0Ahttps://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/183/178>
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- Nurcahyani, N. Made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Puji Damayanti, A., & Sumaryati, S. (2013). Hal 155 s/d 168 Agiel Puji Damayanti, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta| Oktober. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Rika, P., & Suci, N. . (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi. *Penelitian Ipteks*, 14(2), 42–62.
- Rosdiana, R., Nurlili, N., & Lestari, R. (2018). Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT Len Industri (PERSERO)). *Prosiding Akuntansi*, 597–604. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/13237>
- Safitri, L., Supriyanto, A., & Sultoni, S. (2018). Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai Di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 222–230. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22018p222>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>