

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Triples Kediri

Syahrinullah<sup>1</sup>, Amelia Divani<sup>2\*</sup>

PostGraduate Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

<sup>1</sup>Email: [syahrinullah@ecampus.ut.ac.id](mailto:syahrinullah@ecampus.ut.ac.id)

<sup>2</sup>Email: [ameliadivani1@gmail.com](mailto:ameliadivani1@gmail.com)

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen krusial yang harus dimanfaatkan untuk mempengaruhi komponen lainnya. PT.Triples Kediri merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di Kota Kediri, Indonesia. Perusahaan ini sudah berjalan dengan baik, akan tetapi kinerja karyawan di perusahaan ini kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan kurangnya dalam pemberian kompensasi dan motivasi untuk karyawan. Jenis dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan yang digunakan yaitu melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang berjumlah 62 responden. Teknik uji yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya (100% - 77,5% = 22,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### Abstrack

*The effective utilisation of human resources is a fundamental aspect that plays a pivotal role in influencing the overall functioning of an organisation. PT Triples Kediri is a construction company with its headquarters located in Kediri City, Indonesia. Despite the company's overall success, there is considerable scope for improvement in the performance of its employees. This is attributable to the absence of adequate remuneration and incentives for employees. This research employs a quantitative methodology. This study employs both primary and secondary data sources. The data were collected through observation, documentation and questionnaires. The sample technique employed was purposive sampling, which yielded a total of 62 respondents. The test techniques employed include those for determining validity, reliability, classical assumptions, hypothesis testing and the coefficient of determination. The findings of this study indicate that the compensation variable exerts a partial influence on employee performance. Motivation variables exert a partial influence on employee performance. The simultaneous effect of compensation variables (X1) and motivation variables (X2) on the employee performance variable (Y) is 77.5%. The remaining 22.5% is influenced by variables outside the scope of this study.*

*Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen krusial yang harus dimanfaatkan untuk mempengaruhi komponen lainnya. Akan selalu ada pakar dan praktisi yang berbicara tentang manajemen sumber daya manusia. Bahkan sebagai topik penelitian, ini menarik. Cabang manajemen

umum yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan. Banyak faktor yang saling terkait dan penting mempengaruhi aktivitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, dunia usaha harus memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusianya. Menurut (Manullang 2014) menekankan bahwa dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga tidak kalah pentingnya. Sumber daya manusia menerapkan proses penyaringan untuk memastikan bahwa karyawan kompeten dan dapat diandalkan dalam melaksanakan efektivitas organisasi. Semua bisnis memberikan gaji, bonus, tunjangan, dan jenis kompensasi lainnya untuk memastikan bahwa karyawan tidak berdampak negatif terhadap output.

Kompensasi dimaksudkan untuk memberi insentif kepada pekerja dan karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan motivasi yang lebih besar, yang akan menghasilkan peningkatan output dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, (Hasibuan 2002). Uang merupakan salah satu bentuk kompensasi yang artinya pekerja yang bersangkutan menerima penghasilannya secara tunai.

PT.Triples Kediri kurang memberikan kompensasi kepada karyawan. Perusahaan ini hanya memberikan bonus lembur dan tunjangan hari raya. Karyawan yang telah mencapai target kerja dan memiliki prestasi pun tidak memperoleh kompensasi. Maka dari itu, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan imbalan yang diperoleh. Kurangnya kompensasi tersebut membuat hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Jhon Fernos dan Istitkharah Wip (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan selain gaji. Kata “motif” sendiri berasal dari kata “motivasi” yang berarti suatu tujuan atau sebab. Motivasi adalah studi tentang variabel yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda dengan cara tertentu. Ungkapan “motivasi” mengacu pada tujuan individu, sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, dan sarana yang digunakan orang lain untuk mempengaruhi perilaku mereka, (Kotler Philip 2013).

Motivasi kerja ini dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, maka karyawan dapat menumbuhkan rasa semangat bekerja. Akan tetapi, PT. Triples Kediri kurang menerapkan pemberian motivasi ini. Dampaknya, hasil kerja karyawan di perusahaan ini kurang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indoraya Internasional Yogyakarta.

Tujuan dari program motivasi dan insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pekerja. Kinerja adalah apa yang dilakukan seseorang dalam kaitannya dengan tuntutan profesinya. Hasil dari prosedur kerja tertentu yang dilaksanakan secara terencana pada waktu dan lokasi karyawan dan organisasi terkait adalah kinerja karyawan, (Mangkuprawira, S., & Hubeis 2007).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ini diperlukan kompensasi dan motivasi kerja. Apabila kinerja karyawan terus menurun akan menghasilkan dampak negatif bagi perusahaan. Berkembangnya perusahaan juga disebabkan oleh hasil kerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, untuk memperbaiki hasil kerja karyawan ini melalui pemberian kompensasi dan motivasi kerja di PT. Triples Kediri.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Tasya Shafira Ardini, Mahir Pradana (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado.

PT.Triples Kediri merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di Kota Kediri, Indonesia. Berdiri sejak lama, PT.Triples Kediri telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT.Triples Kediri melayani jasa konstruksi spesialis jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara, dan jasa pelaksana konstruksi pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan dan subways. Keunggulan perusahaan ini terletak pada tim profesional yang berpengalaman, teknologi konstruksi terkini yang digunakan, dan kemitraan strategis dengan pemasok dan mitra bisnis. Pendekatan yang kolaboratif dan solusi yang terfokus membuat kami menjadi pilihan utama dalam industri. Perusahaan ini sudah berjalan dengan baik, akan tetapi kinerja karyawan di perusahaan ini kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan kurangnya dalam pemberian kompensasi dan motivasi untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut di PT.Triples Kediri dengan fokus permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Triples Kediri”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada pekerjanya sebagai imbalan atas semua pekerjaan yang telah mereka selesaikan atas nama perusahaan tempat mereka bekerja. Pembayaran ini memiliki nilai yang dapat digunakan oleh pekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perbaikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seluruh operasional bisnis dan menentukan kinerja organisasi ke depannya, (Heriyanto 2020).

Menurut (Sutrisno 2016) salah satu tugas utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perhitungan. Mengingat salah satu topik paling sensitif dalam hubungan kerja adalah kompensasi.

Menurut (Hani 2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka disebut kompensasi, dan penanganan masalah gaji bisa dibilang merupakan aspek manajemen manusia yang paling menantang dan rumit.

Kompensasi dimaksudkan untuk memberi insentif kepada pekerja dan karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan motivasi yang lebih besar, yang akan menghasilkan peningkatan output dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, (Hasibuan 2002).

Besar kecilnya uang yang diterima menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya serta kedudukan dan pengakuannya sebagai karyawan. Karyawan akan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, status yang lebih baik, dan peningkatan pemenuhan tuntutannya jika memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Hal ini menyoroti pentingnya pekerja membayar penjualan energi mereka (baik mental maupun fisik). Menurut (Husein 2007) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji adalah tunjangan yang diberikan oleh bisnis kepada pegawai, gaji ini sebagai pembayaran rutin yang dilakukan setiap bulan, terlepas dari apakah orang tersebut masuk kerja atau tidak.
2. Insentif/Penghargaan atau *reward* dikenal dengan istilah insentif, dan diberikan kepada karyawan kapan saja atau dalam jumlah tertentu untuk mendorong produktivitas kerja yang tinggi.
3. Bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan karena karyawan dapat mencapai target.
4. Asuransi merupakan manajemen risiko atas kejadian tidak terduga yang mengakibatkan kerugian, hilangnya manfaat, dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga.
5. Tunjangan adalah kompensasi moneter apa pun yang diterima karyawan secara tidak langsung dari perusahaan sebagai imbalan atas tetap menjadi staf.

### Motivasi Kerja

Motivasi ialah keinginan atau keadaan yang mendorong pegawai agar fokus atau sadar untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah motivasi kerja. Pandangan karyawan yang pro dan optimis terhadap lingkungan kerja inilah yang mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin, (Ardini and Pradana 2021).

Kata “motif” sendiri berasal dari kata “motivasi” yang berarti suatu tujuan atau sebab. Motivasi adalah studi tentang variabel yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda dengan cara tertentu. Istilah “motivasi” mengacu pada tujuan-tujuan seseorang, cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan cara-cara yang digunakan orang lain untuk mengubah perilaku mereka, (Kotler Philip 2013).

Menurut (Martanto 2016) mengatakan bahwa untuk mengukur motivasi kerja terdapat dari beberapa indikator. Antara lain :

1. Dorongan mencapai tujuan.

Motivasi kerja yang baik ditandai dengan adanya dorongan yang kuat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki, yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan organisasi atau instansi tempat seseorang bekerja.

2. Semangat kerja.

Rasa antusias terhadap pekerjaan dapat menjadi keadaan psikologis yang positif apabila menimbulkan kebahagiaan, yang pada akhirnya memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempat seseorang bekerja.

3. Inisiatif dan kreatifitas.

Inisiatif dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu (karyawan atau pemberi kerja) untuk memulai atau mempertahankan proyek kerja yang besar atas inisiatif mereka sendiri, atau, dengan kata lain, atas kemauan mereka sendiri. Di sisi lain, kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan konsep-konsep baru dan kombinasi-kombinasi baru yang menghasilkan hasil-hasil baru.

4. Rasa tanggung jawab.

Untuk melakukan pekerjaan sesuai jadwal dan dalam batasan situasi, setiap orang yang memiliki semangat kerja yang kuat harus merasa bertanggung jawab atas tugas yang dilakukannya.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang mencirikan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan. Setiap orang harus menghadapi situasi yang mungkin mengejutkan ketika mencoba memenuhi kebutuhan mereka, namun dengan usaha dan pengalaman, seseorang dapat maju dalam kehidupan, (Fernos and Wipi 2023).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2013).

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan suatu organisasi selama jangka waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau tidak, (Fahmi 2013).

Menurut (Wirawan 2009) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja ditentukan oleh seberapa baik tugas diselesaikan sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta seberapa baik pekerjaan tersebut dirasakan oleh karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang diproduksi dinyatakan dengan kata-kata seperti kuantitas yang diproduksi atau kuantitas siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketika mempertimbangkan koordinasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan waktu untuk tugas-tugas lain, ini adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu mulai yang ditentukan.

4. Efektifitas

Tujuan mengoptimalkan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah adalah untuk meningkatkan output setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

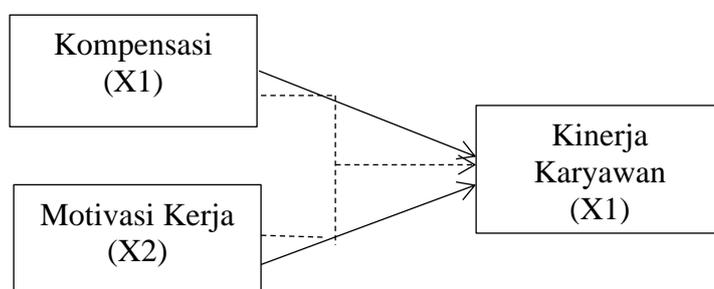
5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan.

### Kerangka Teoritik

Adapun kerangka teoritik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Teoritik



Sumber: Data diolah, 2024

Keterangan:

- > = Parsial  
-----> = Simultan

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono 2018) mengatakan karena penelitian kuantitatif menganut kaidah keilmuan, maka penelitian ini berlandaskan filsafat positivis. Pendekatan ini disebut pendekatan kuantitatif karena memfasilitasi penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru, menggunakan statistik untuk analisis, dan menggunakan data penelitian numerik. Lokasi penelitian ini dilakukan PT.Triples Kediri yang berlokasi JL. Winongsari, Kediri, Jawa Timur, Indonesia.

Sumber data primer dan sekunder adalah sumber yang digunakan. Penelitian ini menggunakan angket, dokumentasi, dan observasi sebagai metode pengumpulan datanya. (Sugiyono 2018) menyatakan Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang yang memenuhi kriteria tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk dipelajari guna membuat kesimpulan bagi hasil

penelitian. Menurut (Sugiyono 2018) menyatakan bahwa Dengan kata lain, sampel adalah strategi penelitian yang melibatkan pengambilan sebagian kecil dari setiap kelompok yang ingin Anda analisis. Sampel adalah bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

Populasi pada PT. Triples Kediri berjumlah 165 karyawan. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Dengan tingkat error 10%, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 62,26 dan dibulatkan menjadi 62 responden. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS 25. Dan teknik uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai Signifikan	Ket
1	X1.1	0,757	0,000	Valid
2	X1.2	0,712	0,000	Valid
3	X1.3	0,615	0,000	Valid
4	X1.4	0,599	0,000	Valid
5	X1.5	0,699	0,000	Valid
6	X2.1	0,724	0,000	Valid
7	X2.2	0,619	0,000	Valid
8	X2.3	0,660	0,000	Valid
9	X2.4	0,667	0,000	Valid
10	Y1.1	0,518	0,000	Valid
11	Y1.2	0,764	0,000	Valid
12	Y1.3	0,730	0,000	Valid
13	Y1.4	0,644	0,000	Valid
14	Y1.5	0,740	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui seluruh item kuesioner pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

##### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	“Variabel	N item	Nilai alpha hitung	Keterangan
1	Kompensasi	5	0,703	Reliabel

2	Motivasi	4	0,684	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	5	0,710	Reliabel

Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,703 > 0,60$ . Variabel motivasi memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,686 > 0,60$ . Variabel knerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,710 > 0,60$ . Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardize d Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47254519
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,085
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 <sup>c,d</sup>

Sumber: SPSS 25, 2024

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,079 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

### 4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

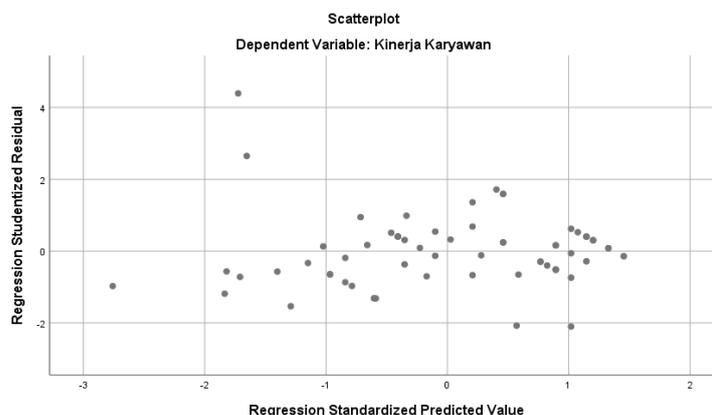
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,618	1,617
	Motivasi	,618	1,617
	Kerja		

Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel kompensasi (X1) adalah sebesar  $1,617 < 10$  dan motivasi (X2) adalah sebesar  $1,1,617 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pola gambar pada uji heteroskedastisitas *scatterplots* adalah sebagai berikut:

- 1) Sebaran titik data disekitar angka 0 atau diatasnya dan dibawahnya.
- 2) Poin data tidak dikumpulkan hanya dari atas dan bawah saja.
- 3) Sebaran titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang yang menyebar, menyempit, dan melebar kembali.
- 4) Tidak ada pola dalam sebaran titik data. Dalam model regresi yang dirancang dengan baik, tidak ada heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penyelidikan ini, penulis memeriksa pola titik sebar.

## 6. Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>
Kompensasi	0,100
Motivasi	0,525

Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,100 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,525 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
(Constant)	0,974	0,835	0,407	
Kompensasi	0,326	4,067	0,000	H <sub>1</sub> diterima
Motivasi	0,795	7,588	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Nilai Korelasi (R)			0,869	
Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )			0,755	
F hitung			90,790	
Signifikansi F			0,000	H <sub>3</sub> Diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 0,974 + 0,326X_1 + 0,795X_2$$

#### 8. Uji t

Hipotesis 1 : hasil nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis 2 : hasil nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh pada variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 9. Uji F

Hipotesis 3 : hasil nilai signifikan pada variabel kompensasi dan motivasi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 10. Koefisien Determinasi

R Square adalah sebesar 0,755. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 77,5\% = 22,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### 1. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada pekerjanya sebagai imbalan atas semua pekerjaan yang telah mereka selesaikan atas nama perusahaan tempat mereka bekerja. Pembayaran ini memiliki nilai yang dapat digunakan oleh pekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perbaikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seluruh operasional bisnis dan menentukan kinerja organisasi ke depannya, (Heriyanto 2020).

#### 2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Motivasi ialah keinginan atau keadaan yang mendorong pegawai agar fokus atau sadar untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah motivasi kerja. Pandangan karyawan yang pro dan optimis terhadap lingkungan kerja inilah yang mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin, (Ardini and Pradana 2021).

#### 3. Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_1$ ) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang mencirikan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan. Setiap orang harus menghadapi situasi yang mungkin mengejutkan ketika mencoba memenuhi kebutuhan mereka, namun dengan usaha dan pengalaman, seseorang dapat maju dalam kehidupan, (Fernos and Wipi 2023).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Triples Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya pemberian kompensasi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Triples Kediri dapat memberikan kompensasi untuk karyawan yang berhasil mencapai target atau memiliki prestasi kerja. Adanya kompensasi ini dapat membuat karyawan lainnya meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Jhon Fernos dan Istitkharah Wip (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Triples Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pemberian motivasi ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa semangat pada karyawan. PT. Triples Kediri dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan ketika *briefing* berlangsung. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indoraya Internasional Yogyakarta.
3. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Triples Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pemberian kompensasi dan motivasi kerja ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi hasil *project* perusahaan dan kemajuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Tasya Shafira Ardini, Mahir Pradana (2021) yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, Tasya Shafira, and Mahir Pradana. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado." *Journal of Management & Bussines* 4(2):16–35.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: ALFABETA.
- Fernos, Jhon, and Istitkharah Wipi. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume, 3:647–61.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Agustinus Yanuar Budhhi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional." *Jurnal Manajemen* 12(1):151–68.
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kotler Philip, Amstrong Gary. 2013. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. 12th ed. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Martanto, Apri Tri. 2016. “Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W).” *Jurnal Manajemen* 1(1):1–9.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.