

## The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance PT. Syamil Putra Jaya Tasikmalaya

### Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Syamil Putra Jaya Tasikmalaya

Muhammad Luthfi Sani<sup>1)</sup>; Rita Tri Yusnita<sup>2)</sup>; Nita Fauziah Oktaviani<sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [hollyprime88@gmail.com](mailto:hollyprime88@gmail.com); <sup>2)</sup> [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Mei 2023]

Revised [30 Mei 2023]

Accepted [28 Juni 2023]

#### KEYWORDS

Compensation, Work Motivation, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT.Syamil Putra Jaya Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Syamil Putra Jaya yang berjumlah 118 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 96 responden yang merupakan pegawai bagian operasional dengan teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### ABSTRACT

*This research aims to find out the simultaneous and partial effect between the compensation and work motivation on employee performance PT.Syamil Putra Jaya. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The population in this research is the employee in PT.Syamil Putra Jaya which amounts is 118 people and the sample is 96 respondents who is an employee of the operational division used purposive sampling technique. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results showed that simultaneously the compensation and work motivation has significantly affect on employee performance. Partially the compensation has a significant effect on employee performance. Partially the work motivation has a significant effect on employee performance.*

## PENDAHULUAN

Sejumlah ahli memaknai manajemen sebagai seni bekerja melalui orang lain. Pengertian ini mengisyaratkan, bahwa manajer mempunyai tanggung jawab jawab dalam mengatur dan membimbing orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada pihak lain, teori dan konsep tentang manajemen, dipandang penting sebagai kerangka yang digunakan untuk mendefinisikan dan membimbing organisasi untuk memperoleh suatu tujuan tertentu. Yang jelas, bahwa untuk meraih cita-cita organisasi, memerlukan sumber daya manajemen (*resources*) yang memadai dan tenaga kerja yang handal pada berbagai bidang.

Sumber daya manusia ialah sumber daya inti atau pokok sekaligus sebagai kekayaan utama sebuah organisasi, apapun bentuk dan jenis organisasi tersebut. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia adalah mereka yang berperan aktif dalam operasional dan proses pengambilan keputusan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena secanggih apapun sumber daya lainnya, tak akan ada artinya apabila tidak ditopang dengan sumber daya manusia yang memadai. Menurut Batjo (2018) manajemen sumber daya merupakan organisasi ilmiah dan artistik yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia ketika membeli, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan mengakhiri kontak kerja untuk mencapai tujuan.

Definisi tersebut pada intinya menegaskan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang meliputi: pemilihan pegawai dengan kondisi yang tepat sesuai standar perusahaan guna memperoleh dan mempertahankan pegawai dengan kualifikasi tersebut, kemudian meningkatkan kapabilitasnya berdasarkan kondisi tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya

manusia secara profesional diharapkan pegawai dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif, atau dengan kata lain menghasilkan pegawai yang berkinerja tinggi.

Pegawai dengan kinerja tinggi tentunya menjadi harapan bakhandidambakan oleh semua pimpinan organisasi atau perusahaan, karena kinerja Sumber daya manusia-lah yang pada akhirnya akan berubah atau bertransformasi menjadi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan selalu menginginkan setiap pegawainya berkinerja luar biasa, jika semua Pegawai berkinerja dengan luar biasa maka akan muncul sebuah produktivitas secara menyeluruh dalam pekerjaan dan kinerja perusahaan akan meningkat dan memungkinkan perusahaan bertahan dari persaingan.

Kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja sumber daya manusia- nya. Karena kinerja SDM secara kolektif akan menghasilkan kinerja organisasi. Kinerja akan ditentukan oleh beberapa aspek, salah satunya ialah motivasi. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan kekuatan seseorang, yang memaksanya dalam bertindak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Manajemen dituntut untuk memperhatikan motivasi pegawai, yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan aktivitasnya, sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, umumnya perusahaan menerapkan beberapa cara, yakni memberi kompensasi dengan porsinya, memberikan lingkungan yang nyaman, pengadaan pendidikan dan pelatihan dan sejenisnya (Hasibuan, 2017:120). Kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Data kinerja pegawai PT. Syamil Putra Jaya dapat dilihat pada Tabel.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai PT. Syamil Putra Jaya Periode Tahun 2021-2022**

Bulan-Tahun	Target Produksi	Ter-realisasi	Pencapaian
Januari-21	7000	5000	71,5%
Februari-21	7000	5000	71,5%
Maret-21	7000	6000	85,7%
April-21	7000	6000	85,7%
Mei-21	7000	6500	92,8%
Juni-21	7000	6500	92,8%
Juli-21	7000	5500	78,5%
Agustus-21	7000	5000	71,5%
September-21	7000	5500	78,5%
Oktober-21	7000	5500	78,5%
November-21	7000	5000	71,5%
Desember-21	7000	5300	75,7%
Januari-22	7000	5400	77,1%
Februari-22	7000	5000	71,5%
Maret-22	7000	5500	78,5%
April-22	7000	6000	85,7%
Mei-22	7000	6200	88,5%
Juni-22	7000	5800	82,8%
Juli-22	7000	5900	84,2%
Agustus-22	7000	6000	85,7%
September-22	7000	6300	90%
Oktober-22	7000	6500	92,8%
November-22	7000	7000	100%
Desember-22	7000	6800	97,1%

*Sumber: PT. Syamil Putra Jaya, 2021-2022.*

Berdasarkan Tabel dapat kita lihat, bahwa target produksi PT. Syamil Putra Jaya menunjukkan kecenderungan tidak tercapainya target produksi dan tingkat pencapaiannya yang tidak stabil pada setiap bulannya selama 2 tahun terakhir pada tahu 2021-2022 dengan berbagai alasan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat kinerja pegawai perusahaan, yang tentunya bertolak-belakang dengan harapan perusahaan dalam meningkatkan kinerja usahanya, yang notabene bertumpu pada kinerja para pegawainya, tidak tercapainya target produksi mengisyaratkan rendahnya tingkat kinerja para pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bersama salah satu pegawai PT.Syamil Putra Jaya, pegawai PT.Syamil Putra Jaya mengemukakan bahwa tingkat rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi yang diberlakukan kepada pegawai perusahaan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu contoh tidak adanya kebijakan kompensasi yang diberlakukan kepada para

pegawai adalah ketika hasil produksi melebihi target, para pegawai mengharapkan perusahaan memberikan kompensasi pada pegawai ketika hasil produksinya melebihi target, namun sejauh ini belum ada kompensasi yang diterima oleh para pegawai ketika produksinya melebihi target. Oleh karena itu, tingkat kinerja pegawai PT.Syamil Putra rendah. Bahwa segala bentuk kompensasi, baik berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja pegawai.

Selain itu, hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai PT. Syamil Putra Jaya disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Hal ini terungkap melalui hasil wawancara lepas yang penulis lakukan pada saat *pra-survey*. Sejumlah pegawai merasa dirinya telah bekerja dengan maksimal, namun belum pernah mendapatkan *reward* dari perusahaan, baik berupa material maupun immaterial. Lebih dari itu pengawasan kerja yang diberlakukan perusahaan, sangat ketat dan kaku, sehingga secara psikologis para pegawai merasa terbebani.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Pengertian kompensasi Menurut Hasibuan (2017:119) menyertakan:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan- pekerjaan yang berbakat.”.

Kemudian Menurut Handoko (2018:155) mendefinisikan:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) menjelaskan:

“Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja”.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi.

### Indikator Kompensasi

Terdapat empat indikator mengenai kompensasi Simamora (2013), yaitu sebagai berikut:

1. Upah atau gaji

Upah pada dasarnya berkaitan erat dengan pemberian besar atau kecilnya tarif gaji per jam. Upah ialah suatu jenis pembayaran yang seringkali digunakan untuk pegawai-pegawai produksi dan pemeliharaan. Sedangkan pada umumnya gaji itu berlaku untuk pemberian besarnya pembayaran dalam waktu perminggu, perbulan, atau pertahun.

2. *Insentive*

*Insentive* merupakan tambahan dari kompensasi yang mana besarnya insentif bias lebih dari gaji yang biasanya diterima oleh para Pegawainya dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjanga dapat berupa asuransi kesehatan dan jiwa, pensiunan, dan tunjangan lain sebagainya yang erat kaitannya dengan hubungan para pegawainya.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat berupa alat kerja barang seperti laptop atau kendaraan seperti mobil ataupun motor dinas kantor atau sering disebut juga dengan inventaris yang diberikan kepada Pegawai.

### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Menurut Hasibuan (2017:141) menyatakan:

“Motivasi adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”.

Menurut Serdamayanti (2016:233) menyatakan :

”Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”.

Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2016:110) mendefinisikan: “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

### Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

### Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (instansi). Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja dan akhirnya kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Menurut Dessler dalam Sopiah dan Etta (2018:351) Menyatakan:

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut Wibowo dalam Sebastianus (2017:3110) mengemukakan:

“Kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan”.

Sedangkan Menurut Schermerhon dalam Prasadja (2018:68) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah ukuran dan kuantitas juga kualitas tugas yang dicapai oleh individu maupun kelompok”.

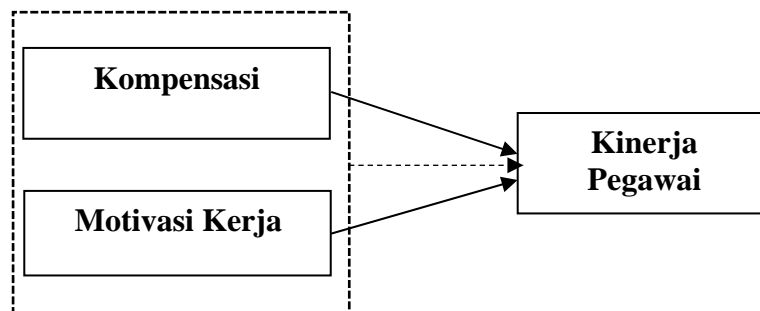
Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Definisi kinerja hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian dan keterikatan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.
2. Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.
3. Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan juga perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Simultan  
-----> : Parsial

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.  
Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Deskriptif dengan pendekatan penelitian survei. Menurut Sugiyono (2017: 11) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti ada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di PT. Syamil Putra Jaya Tasikmalaya, yang beralamat di Jalan Saguling Panjang No. 110 Kelurahan Cilumajang, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data dan informasi sebagai berikut:

1. Kuesioner  
Merupakan cara dalam pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada konsumen tentang penilaiannya mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang mana jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih alternatif dari jawaban yang telah disediakan.
2. Teknik wawancara terstruktur  
Yakni teknik ini digunakan sebagai alat pengumpul data dengan cara mengadakan komunikasi langsung (wawancara) kepada pihak perusahaan mengenai pertanyaan yang menyangkut masalah Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Studi pustaka  
Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan bacaan berupa buku-buku manajemen serta sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Maka penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Maka dengan begitu, rumus persamaan linear berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai  
A = Konstanta dari keputusan regresi  
b<sub>1</sub> = Koefisiensi regresi variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)  
b<sub>2</sub> = Koefisiensi regresi variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)  
e = error/variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89112219
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.039
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dari hasil pengujian yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 yang menggunakan uji statistic berdasarkan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang terlampir pada (lampiran 3 no.1 halaman 88) menunjukkan angka yang didapat  $0,200 > 0,05$ . Sehingga data dapat dinyatakan normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.384	2.463		1.780	.078		
KOMPENSASI	.250	.117	.235	2.134	.036	.139	7.177
MOTIVASI KERJA	.889	.141	.696	6.316	.000	.139	7.177

Dari hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa kompensasi  $0,139 > 0,10$  dan motivasi kerja  $0,139 > 0,10$ . Sedangkan pada kolom VIF kompensasi  $7,177 < 10$  dan motivasi kerja  $7,177 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji ini dapat dinyatakan terpenuhi.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.753	2.001		.876	.383
KOMPENSASI	.088	.095	.256	.926	.357
MOTIVASI KERJA	-.083	.114	-.200	-.724	.471

Dari hasil pengujian pada SPSS 25 yang menggunakan uji glesjer mendapatkan hasil pada kolom sig menunjukkan bahwa kompensasi  $0,357 > 0,05$  dan motivasi kerja  $0,471 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji tersebut dapat dinyatakan terpenuhi.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.384	2.463		1.780	.078			
KOMPENSASI	.250	.117	.235	2.134	.036	.881	.216	.088
MOTIVASI KERJA	.889	.141	.696	6.316	.000	.914	.548	.260

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat dilihat bahwa ketiga variabel tersebut bebas dari masalah-masalah klasik. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,384 + 0,250 X_1 + 0,889 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi pada Kinerja Pegawai (Y), yang berarti bahwa kontribusi dari Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Syamil Putra Jaya memiliki kriteria positif karena bertanda (+) koefisien regresi positif tersebut menunjukkan semakin tinggi Kompensasi dan Motivasi Kerja pada PT.Syamil Putra Jaya maka Kinerja Pegawai-pun akan semakin meningkat. Apabila Kompensasi naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,250 satuan dan apabila Motivasi Kerja naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,889 satuan. Dan apabila Kompensasi dan Motivasi Kerja sama dengan nol (0) maka Kinerja Pegawai sebesar 4,384.

### Hasil Uji Simultan

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.839	1.893

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 maka diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,918 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Syamil Putra Jaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dalam kategori sangat kuat.

Hasil perhitungan R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) terlihat bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,843 atau 84,3% (lampiran 2 no.2 halaman 87). Hal tersebut berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 84,3%. Sisanya 15,7% [100%-84,3%] berasal dari variabel lain yang berada diluar model seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, stress kerja dan lainnya.

Hasil perhitungan diperoleh dari R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,395 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 39,5%.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.716	2	892.858	249.176	.000 <sup>b</sup>
	Residual	333.242	93	3.583		
	Total	2118.958	95			

Berdasarkan Perhitungan SPSS V 25 hasil menunjukkan bahwa nilai sig F 0,000 (lampiran 2 no.1 halaman 87) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada kinerja pegawai.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.384	2.463		1.780	.078			
KOMPENSASI	.250	.117	.235	2.134	.036	.881	.216	.088
MOTIVASI KERJA	.889	.141	.696	6.316	.000	.914	.548	.260

Untuk mengetahui tingkat signifikansi kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Dengan demikian Ho1

ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena memiliki pengaruh secara parsial sebesar 4,66% dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena memiliki pengaruh secara parsial sebesar 30,03% dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi pada PT.Syamil Putra Jaya cukup baik. Selain itu Motivasi Kerja karyawan pada PT.Syamil Putra Jaya sudah sangat tinggi. Dan Kinerja Pegawai PT.Syamil Putra Jaya berada sudah sangat baik.
2. Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja Pegawai yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada PT.Syamil Putra Jaya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT.Syamil Putra Jaya.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT.Syamil Putra Jaya.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat membantu bagi kemajuan untuk PT.Syamil Putra Jaya, maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Kompensasi berada dalam kategori cukup baik. Sehingga PT.Syamil Jaya Putra harus lebih memperhatikan mengenai kompensasi dan bonus untuk pegawai supaya hasil kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Motivasi Kerja berada dalam kategori sangat tinggi. Namun meskipun sudah berada dalam kategori sangat tinggi PT.Syamil Putra Jaya harus tetap memelihara motivasi kerja para pegawai agar mampu mengembangkan kemampuan para pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai berada dalam kategori sangat baik. Namun meskipun sudah berada dalam kategori sangat baik PT.Syamil Putra Jaya harus lebih mampu memberikan arahan pada para pegawai agar dapat mengembangkan kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diteliti penulis, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan stress kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UD*. Sinar Tani. Jurnal Kahuripan Vol.2 No. 1 <https://ejournal.kahuripan.ac.id>
- Dila Savila. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Food Internasional Bandung*. Jurnal Uinsgd Vol. 3 No. 1 <https://digilibuinsgd.ac.id>
- Edi Nugroho. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado*. Jurnal Unisula Vol. 1 No. 1 <https://portal.qarudaunisula.ac.id>
- Fatimah, S. 2018. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018*. Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2017. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi Revisi Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Inayani, H. Mahyarni. Merlinda, A. Nurfaisal. 2013. *Manajemen SDM Terintegrasi*. Riau: Suska Press.
- Kadek Nia Listyanti, A.A Sagung Kartika Dewi. 2019. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja*. E- Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 8, 2019 :5285-5303 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p23>
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masuku, D. 2016. *Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula*. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia,9(4), 197-204.
- Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si., Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur. ISBN: 978-602-5802-15-7.
- Putri. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sentosa Kusumahadi Karang anyar*. Jurnal UMS Vol. 1 No. 1 <https://eprint.ums.ac.id>.
- Prasetyo. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung*. Jurnal UnlaVol. 1 No. 3 <https://unla.ac.id>
- Riana. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bau Cau Timur Leste*. Jurnal Unud Vol. 1 No. 3 <https://ojs.unud.ac.id>
- Rumitasari, Heni dan Ahmad Ahid. 2020. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, Volume 15, Nomor 1, Halaman 47-51, 2020.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Erlangga:Jakarta.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Serdamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BandungPT. Refika Aditama
- Sudjana. 2014. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat
- Suhardi. 2013. *The Science Of Motivation: Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sumaryati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jurnal Uns Vol. 2 No. 1 <https://core.ac.uk.ac.id>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, S. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 1–15. <https://core.ac.uk/download/pdf/249338565.pdf>
- Yensi. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Jurnal Unib Vol.2 No.1
- Yuli Suwanti. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Tunas Hijau Samarinda*. E-Jurnal Unmul Vol. 1 No. 1<https://e-journal.hi.fisip.ac.id>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.