

The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance In The Archives Section At PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Arsip Pada PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta

Nelly Fitriani¹, Joni Tesmanto²

^{1,2} Manajemen; Universitas Panca Sakti Bekasi; Jl. Raya Hankam No.54, Jatirahayu, Kec. Pondok Melati, Kota Bekasi, Jawa Barat, (021) 84979181; e-mail: info@panca-sakti.ac.id, nellyfitriany413@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Dibagian Arsip pada PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Kopojeka Daya Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Responden dalam penelitian ini sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang karyawan. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai determinan R Square yaitu sebesar 0,282 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 28,2% sedangkan 71,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of Compensation and Work Motivation on employee performance in the Archives Division at PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta. This research is a type of quantitative research with an associative research method. This research was conducted at PT. Kopojeka Daya Indonesia. The sampling technique uses the saturated sample technique and the data analysis method uses multiple linear regression and hypothesis testing using the t-test and the f-test. The respondents in this study were 36 (thirty-six) employees. The test of the requirements of the instrument in this study uses a validity test and a reliability test. The analysis tool used in this study is multiple linear regression. The results of this study show that Compensation affects Employee Performance, Work Motivation affects Employee Performance, and Compensation and Work Motivation simultaneously affect Employee Performance. This can be proven by looking at the R Square determinant value of 0.282, showing that Employee Performance (Y) is influenced by Compensation (X1) and Work Motivation (X2) by 28.2% while 71.8% is influenced by other factors/variables

Keywords: : Compensation, Work Motivation, and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat krusial bagi perusahaan. Peran SDM tidak hanya dinilai dari seberapa produktif mereka bekerja, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Lebih dari itu, keunggulan suatu perusahaan sering kali bergantung pada daya saing SDM-nya, bukan hanya dari sumber daya alam yang tersedia. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan SDM, semakin kuat pula daya saing perusahaan tersebut.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. SDM memainkan peran strategis sebagai penentu utama dalam pencapaian kinerja organisasi. Sebagai inti dari semua aktivitas organisasi, manusia menjadi pusat dari segala proses, mengingat organisasi diciptakan dan dijalankan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manusia menjadi elemen kunci yang strategis dalam setiap aspek operasional organisasi.

Kinerja karyawan adalah fondasi yang krusial untuk dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, dan perusahaan perlu memahami apa yang diinginkan karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja mereka.

Kinerja maksimal karyawan tidak terjadi secara kebetulan; hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi dan motivasi. Ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Kompensasi, dalam hal ini, berfungsi sebagai alat utama untuk meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia. Seperti yang diungkapkan oleh Wilson Bangun (2022), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan.

Selain kompensasi, motivasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang memicu serangkaian proses perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Veithzal Rivai (2021) mendefinisikan motivasi sebagai sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan tertentu. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, seperti yang dijelaskan oleh Wilson Bangun (2012), menunjukkan bahwa kebutuhan manusia muncul berdasarkan prioritas individu.

Motivasi karyawan dianggap sebagai salah satu faktor utama yang menyebabkan tingginya tingkat absensi ini. Jika tidak segera diatasi, masalah ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Penurunan motivasi karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja perusahaan secara negatif. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang tepat dan efektif.

Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Arsip pada PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta.”** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja.

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p.2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif karena berhipotesis dengan menggunakan uji statistik dan metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan penelitian yang berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kasual (sebab-akibat). Pada variabel Kompensasi, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah Karyawan PT. Kopojeka Daya Indonesia Jakarta yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel



yang di ambil dari populasi itu. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT. Kopojecha Daya Indonesia Jakarta maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 36 karyawan dari PT. Kopojecha Daya Indonesia Jakarta. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

3. Hasil dan Pembahasan

a) Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,648	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,772	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,877	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,760	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,553	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,840	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,881	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	0,470	0,329	Sig < Alpha	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai lebih besar dari (0.329), dimana nilai paling tinggi yaitu 0,881 dan paling rendah 0,470. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi dinyatakan valid



Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0,003	0,05	0,484	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,689	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,668	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,752	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,641	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,637	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,005	0,05	0,461	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,514	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung lebih besar dari (0.329), dimana nilai paling tinggi yaitu 0,752 dan paling rendah 0,461. Dengan demikian seluruh item pernyataan motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji		Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,760	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,741	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,816	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,002	0,05	0,506	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,574	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,570	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,782	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,829	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,780	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,816	0,329	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai lebih besar dari (0.329), dimana nilai paling tinggi



yaitu 0,829 dan paling rendah 0,506. Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 36 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4 Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono,2012

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,873	0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,758	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,894	0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas nilai cronbach’s alpha sebesar 0,873 untuk kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,758 untuk variabel motivasi kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, dan 0,894 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

c) Uji Multikolinieritas



Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Uji mulikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 20 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,219	7,556	1,485	,147		
	KOMPENSASI	,449	,171	,389	,625	,991	1,009
	MOTIVASI	,429	,195	,326	,2198	,991	1,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel diatas sesuai dengan ketentuan uji multikolineritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,009 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas (Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi).

d) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Apabila Sig < α (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
- 2) Apabila Sig > α (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
----------------	-----	-------	--------------	------------



Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,001	0,05	Sig > Alpha	Tidak Linier
Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,039	0,05	Sig > Alpha	Tidak Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

1. Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity 0,001 < 0,05 atau nilai 4,887 > 3,28. Dengan demikian Sig < alpha dan > , maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk tidak linier.

2. Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity 0,039 < 0,05 atau nilai > 2,364 > 3,28. Dengan demikian Sig < alpha dan > , maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk tidak linier

e) Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,238	5,446

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasinya (R Squares) sebesar 0,282 menunjukan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Kompensasi - (X₁) dan Motivasi



Kerja (X_2) sebesar 28,2% sedangkan 71,8% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,531, hasil ini menunjukan hubungan yang cukup/sedang antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kinerja Karyawan)	11,219	7,556
Kompensasi	0,449	0,171
Motivasi Kerja	0,429	0,195

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$
$$Y = 11,219 + 0,449 X_1 + 0,429 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,219 artinya jika Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) nilainya adalah 0, Kinerja Karyawan nilainya adalah 11,219.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,449 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X_1 (Kompensasi) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,449. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, semakin besar pengaruh Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,429 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X_2 (Motivasi Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,429. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin besar pengaruh Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

f) Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila $> (\alpha = 0,05)$, artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeke Daya Indonesia
- 2) Bila $< (\alpha = 0,05)$, artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeke Daya Indonesia

Hipotesis yang digunakan adalah :

Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeke Daya Indonesia

Hipotesis :

H_0 :Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopojeke Daya Indonesia.

H_a :Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopojeke Daya Indonesia.

Tabel 10 Koefisien Regresi Kompensasi(X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,925	5,652		4,056	,000
	KOMPENSASI	,485	,179	,420	2,701	,011

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Terlihat bahwa sebesar 2,701 sedangkan ttabel dengan dk (36-2) adalah 2,032. Jadi $(2,701) > (2,032)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kopojeka Daya Indonesia.

Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeka Daya Indonesia
Hipotesis :

- H_0 :Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeka Daya Indonesia
- H_a :Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojeka Daya Indonesia.

Tabel 11 Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,678	6,369		3,718	,001
	MOTIVASI	,478	,210	,363	2,272	,030

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Terlihat bahwa sebesar 2,272 sedangkan ttabel dengan dk (36-2) adalah 2,032. Jadi $(2,272) > (2,032)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kopojeka Daya Indonesia.

g) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojecha Daya Indonesia.

Ha : Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kopojecha Daya Indonesia.

Kriteria pengujian hipotesis :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 12 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384,083	2	192,042	6,474	,004 ^b
	Residual	978,889	33	29,663		
	Total	1362,972	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024.

Terlihat bahwa sebesar $6,474 >$ sedangkan dengan $df_1 = 2$ ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan $df_2 = 36$ ($n - k = 36 - 3 = 33$) adalah sebesar 3,28 jadi $6,474 > 3,28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibagian arsip pada PT Kopojecha Daya Indonesia Jakarta adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibagian arsip pada PT kopojecha Daya Indonesia Jakarta dengan presentasi pengaruh Sebesar 28,2% sedangkan 71,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain. Dimana $F_{tabel} = 3,28$, Demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Andrew E, Sikula. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Anik Irawati. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating *Jurnal Ilmu Akuntansi* Volume 11 (1), 2018: Hal 117 – 134.
- Asriani. (2020). “The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance.”
- Ahmad Gunawan. (2020). “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.”
- Ahmad Zaki Azzuhairi B. (2022). “The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees”
- Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Uin Raden Fatah, Palembang.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Pt. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bahrul Ulum Ilham. (2022). “The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance.”
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Darmajaya, IIB. 2016. *Panduan Penyusunan Karya Ilmiah*. Jurusan Manajemen, Bandar Lampung.
- Deffy Lestari. (2022). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru.”
- Fransisca Marseilla. (2020). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Dipa Pharmalab Internsains Jakarta).”
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaman Nainggolan. (2021). “The Impact of Compensation and Motivation on Performance of Employees PT. Catur Partner Sejati Sentosa in Tangerang.”

- Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg. (1959). The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons
- Machfudoh, Heni. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi Kasus pada Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2020). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Oktawati, Desy. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD). Program Pascasarjana. Universitas Terbuka, Sarolangun.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk PerusahaanDari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rike Selviasari. (2019). “The Effect of Situational Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance in PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. KEDIRI BRANCH”
- R. H. Trifena Setiawaty Sinaga. (2020) “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia.”
- R. M. Putri Wahyuni. (2022) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.”
- R. S. Gatot Kusjono. (2019) “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan.”
- Siagian, Sondang. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Mnausia. STIE YKPN, Yogyakarta.



- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT BumiAksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial.Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.