

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASARAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

<sup>1)</sup>Devy Rahma Dinda, <sup>2)</sup>Muhammad Amri Nasution, <sup>3)</sup>Al Firah

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Email : [alfirah41@dharmawangsa.ac.id](mailto:alfirah41@dharmawangsa.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Uji parsial diperoleh nilai variabel motivasi sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,590 > 1,687$ ) artinya hipotesis X1 diterima. Uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada pengujian persial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $df = (N38 - K 1) = 37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai variabel X2 adalah sebesar  $t_{hitung}$  3,603 > dari  $t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan 0,000 ini artinya hipotesis X2 diterima. Pengujian hipotesi dengan uji f ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan tarah signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df2 = (n - k - 1)$  di peroleh nilai  $f_{tabel}$  3,267. Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai Fhitung besar dari Ftabel ( $181,22 > 3,267$ ) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada  $\alpha = 0.05$  ( $0.00 \leq 0.05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima H3 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

### A. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dorongan atau semangat agar mereka dapat memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Salah satunya berupa motivasi yang akan memberikan semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sehingga motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi memiliki kinerja yang buruk. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian kompensasi. Ada dua jenis kompensasi yaitu finansial dan non finansial.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan.

Kompensasi cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan.

PT. Jasa Raharja sebagai BUMN yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan lalu lintas dan penumpang umum, yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah wajib mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk melayani masyarakat. Untuk itu, perusahaan harus terus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Diataranya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang baik pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut

memilikikemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang lalai akan kedisiplinan, dapat disebabkan karena faktor motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang ada dalam lingkungan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, tidak tepat waktunya pemberian tunjangan tahunan yang dilakukan PT. Jasa Raharja dan beban kerja yang terlalu berlebihan yang tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan, penilaian kinerja PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. mengalami fluktuasi dari tahun ketahun.

## B. LANDASAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Aljabar (2021:54), motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan dan, oleh karena itu, mendorong, memicu, dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka.

Khaeruman, dkk (2021:21), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sunyoto dan Wagiman (2023:1), motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Mangkunegara (2020:104), faktor- faktor motivasi, yaitu :

1. Faktor Intrinsik, berasal dari dalam diri pegawai yang mendorong untuk berprestasi, contoh : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.
2. Faktor Ekstrinsik, berasal dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: gaji, kondisi kerja, supervise.

Enny (2019: 18), Indikator Motivasi yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, meliputi mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan, tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata

### Kompensasi

Sofyan (2013:35) Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal.

Rahardjo (2022:210) Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan paket kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Priansa (2018:81), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Kepres
6. Biaya Hidup / *Cost of Living*.
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Enny (2019: 34) indikator kompetensi terdiri dari :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh: mengerti ilmu manajemen keuangan.
2. Keterampilan (*Skill*), Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh: kempuan mengemudi.
3. Perilaku (*Attitude*), Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

### Kinerja Karyawan

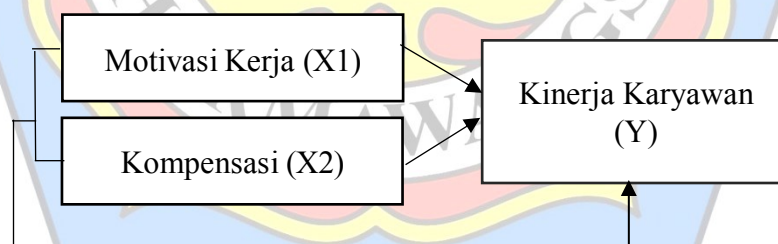
Silaen, dkk (2021: 2) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Budianto dan Muchlas (2020:9) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sofyan (2014:4) “Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*)”.

Masram (2017:147), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif.

Silaen, dkk (2021: 40), indikator kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yaitu :

1. Kuantitas Kerja standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya
2. Kualitas Kerja standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu, penggunaan masa kerja sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran, sesuai standar kerja yang ditetapkan untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja Sama Penilaian, sesuai keterlibatan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.



**Gambar Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

H0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

H2 : Terdapat pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.

**C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Jendral Gatot Subroto No. 142 Medan. Populasi penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 38 karyawan, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 38 karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dan sumber data primer dan skunder.

Metode pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi, kuesioner. Teknik analisis data adalah uji validitas, uji realibitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas), pengujian hipotesis (regresi liner berganda, uji t, uji f, uji determinasi).

| No | Variabel             | Pengertian  | Indikator  | Skala  |
|----|----------------------|---|--|--------|
| 1  | Motivasi Kerja (X1)  | pemberian daya gerak yang menciptakan bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2019:88)   | 1. Kebutuhan Fisik<br>2. Kebutuhan rasa aman<br>3. Kebutuhan sosial<br>4. Kebutuhan akan penghargaan<br>Hasibuan (2019:89) | Likert |
| 2  | Kompensasi (X2)      | imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Simamora (2015:442)  | 1. Upah dan gaji<br>2. Insentif<br>3. Tunjangan<br>4. Fasilitas<br>Simamora (2015:445)                                     | Likert |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y) | hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2016:65) | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Tanggung Jawab<br>4. Kekompakan<br>Mangkunegara (2016:67)                          | Likert |
|    |                      |   |  |        |

**Tabel Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)**

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan dapat diketahui dengan mencari nilai r-tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka  $df = 38-2 = 36$ . Maka,  $r(0,05:36)$  pada uji dua arah = 0,320 maka seluruh pernyataan variable **Kompensasi** dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

| Pernyataan | r-hitung | r- tabel | Ket |
|------------|----------|----------|-----|
|------------|----------|----------|-----|

|                  |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|
| X <sub>2.1</sub> | 0,365 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.2</sub> | 0,523 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.3</sub> | 0,441 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.4</sub> | 0,509 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.5</sub> | 0,652 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.6</sub> | 0,721 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.7</sub> | 0,431 | 0,320 | Valid |
| X <sub>2.8</sub> | 0,707 | 0,320 |       |

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber : Data diolah (2023)

| Pernyataan       | r-hitung | r- tabel | Ket   |
|------------------|----------|----------|-------|
| Y <sub>1.1</sub> | 0,670    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.2</sub> | 0,577    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.3</sub> | 0,538    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.4</sub> | 0,782    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.5</sub> | 0,351    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.6</sub> | 0,471    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.7</sub> | 0,554    | 0,320    | Valid |
| Y <sub>1.8</sub> | 0,529    | 0,320    | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan dapat diketahui dengan mencari nilai r-tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka df = 38-2 = 36. Maka, r (0,05:36) pada uji dua arah = 0,320 maka seluruh pernyataan variable **Kinerja Karyawan** dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Batas Kritis | Keterangan |
|----------------------|------------------|--------------|------------|
| Motivasi (X1)        | 0,700            | 0.60         | Reliabel   |
| Kompensasi (X2)      | 0,783            |              | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,676            |              | Reliabel   |

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai Cronbach Alpha pada tabel di atas adalah 0,700 untuk variabel Motivasi (X1); 0,783 untuk variabel Kompensasi (X2) dan 0,676 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), jadi hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 9.452                       | 6.140      |                           | 1.539 | .133 |                         |       |
|                           | Motivasi   | .467                        | .130       | .502                      | 3.590 | .001 | .939                    | 1.064 |
|                           | Kompensasi | .245                        | .153       | .224                      | 3.603 | .001 | .939                    | 1.064 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilakn sebagai berikut:\

1. Berdasarkan nilai konstanta 9,452 artinya tanpa adanya pengaruh motivasi dan kompensasi, maka kinerja Karyawan.
2. Nilai koefisien regresi berganda motivasi karyawan adalah 0,467 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi karyawan meningkat 0,467 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain motivasi ada faktor lain yang mempengaruhi.
3. Nilai koefisien berganda pada kompensasi karyawan adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan miningkat sebesar 0,746 sisahnya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

**Tabel Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                | Unstandardiz ed Residual |
|--|----------------|--------------------------|
| N  |                | 38                       |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                 |
|  | Std. Deviation | 2.17918583               |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .094                     |
|  | Positive       | .094                     |
|  | Negative       | -.070                    |
| Test Statistic                                     |                | .094                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>      |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                          |
| b. Calculated from data.                           |                |                          |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                          |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                          |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil padi atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut :

**Tabel Uji Heteroskedestisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-------|
|                                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                              | (Constant)                  | 1.742      | 3.646                     | .478 | .636  |                         |       |
|                                | Motivasi                    | .100       | .077                      | .221 | 1.297 | .939                    | 1.064 |
|                                | Kompensasi                  | .002       | .091                      | .004 | .024  | .981                    | .939  |
| a. Dependent Variable: abs_res |                             |            |                           |      |       |                         |       |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikasi dari variabel motivasi dan kompensasi lebih dari 0,05 (masing-masing 0,203 dan 0,981), Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

**Tabel Uji Autokolerasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|----------------|
| 1   | .598 <sup>a</sup> | .357     | .321              | 2.24058                    | 2.876          |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi |                   |          |                   |                            |                |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan         |                   |          |                   |                            |                |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil nilai DW dapat diketahui sebesar 2.876, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 38(n) dan jumlah variabel independen 2 (k = 2), maka diperoleh nilai du sebesar 1,5937, dan nilai DW sebesar 2.876 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,5937 dan kurang dari (4-du) atau 4 - 1,6889 = 2,4063. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel Uji Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup>               |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                   |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|   |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | (Constant) | 9.452                       | 6.140      |                           | 1.539 | .133 |                         |       |
|   | Motivasi   | .467                        | .130       | .502                      | 3.590 | .001 | .939                    | 1.064 |
|   | Kompensasi | .245                        | .153       | .224                      | 3.603 | .001 | .939                    | 1.064 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil data diatas nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari alpha ( $0,00 \leq 0,05$ ) ini artinya signifikan karena berada dibawah taraf ( $\alpha$ ) = 0,05%. Maka kesimpulannya adalah hipotesis X1 dan X2 yang diajukan di terima.

**Tabel Uji Simultan (Uji f)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 12,918         | 2  | 6,459       | 181,224 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | ,784           | 36 | ,036        |         |                   |
| Total        | 13,702         | 38 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas nilai sigfikannya lebih kecil dari pada alpha =0.05 ( $0.00 \leq 0.05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima H3 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                      |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | .598 <sup>a</sup> | .357     | .321              | 2.24058                    | 2.876         |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan         |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai rsquare (R2) adalah pengaruh motivasi dan kompensasi sebesar 0.357 atau 35,7% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian seperti stres kerja, fasilitas dan faktor lainnya.

## D.HASIL DAN PEMBAHASAN

### I. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada pengujian persial digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) =5%,  $df = (N38-K1)=37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai variabel X1 adalah sebesar  $t_{hitung} 3,590 >$  dari  $t_{tabel} 1,687$  dengan nilai signifikan 0,001 ini artinya hipotesis X1 diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Sumatera Utara. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan kurangnya kinerja karyawan. Maka semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

### II. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada pengujian persial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) =5%,  $df = (N38-K 1)=37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai variabel X2 adalah sebesar  $t_{hitung} 3,603 >$  dari  $t_{tabel} 1,687$  dengan nilai signifikan 0,000 ini artinya hipotesis X2 diterima Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Sumatera Utara.

Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang motivasi kerja tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Dengan menggunakan tarah signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df_2=(n-k-1)$  di peroleh nilai  $f_{tabel}$  3,267. Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai  $f_{hitung}$  besar dari  $f_{tabel}$  ( $181,224 \geq 3,267$ ) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada  $\alpha = 0.05$  ( $0.00 \leq 0.05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima H3 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang motivasi kerja tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

### E. KESIMPULAN

1. Uji persial digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) =5%,  $df = (N38-K1)=37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 memperoleh nilai variabel X1 adalah sebesar  $t_{hitung} 3,590 >$  dari  $t_{tabel} 1,687$  dengan nilai signifikan 0,001 ini artinya hipotesis X1 diterima.
2. Uji persial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) =5%,  $df = (N38-K 1)=37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 memperoleh nilai variabel X2 adalah sebesar  $t_{hitung} 3,603 >$  dari  $t_{tabel} 1,687$  dengan nilai signifikan 0,000 ini artinya hipotesis X2 diterima.
3. Uji f ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan tarah signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df_2=(n-k-1)$  di peroleh nilai  $f_{tabel}$  3,267. Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai  $f_{hitung}$  besar dari  $f_{tabel}$  ( $181,224 \geq 3,267$ ) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada  $\alpha = 0.05$  ( $0.00 \leq 0.05$ ). Maka kesimpulan adalah menerima H3 dan menolak H0.



**F. DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar, dkk. 2021. *Reinventing Human Resources Management :Creativity, Innovation and Dynamics*. Diandra Primamitra Media. Yogyakarta
- Enny Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Pres dan Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. AA RIZKY. Banten
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Grup. Yogyakarta.
- Azharie Ghanie Putra.(2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Stanpro College Meda*. Skripsi Universitas Dharmawangsa
- Budianto Eko dan Mochlas Mohamad. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. AA RIZKY. Banten
- Heriyanto, (2020), *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoraya Internasional*. Jurnal Manajemen Universitas Mohammad Husni Thamrin. Vol. 12, No. 1

