Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur

Atko Wirla*[1], **Sam Cay**[2]
Fakultas Ekonomi & Bisnis,Universitas Pamulang[1]
Fakultas Ekonomi & Bisnis,Universitas Pamulang[2]
*e-mail: **atko.wirla@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 60, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan pengumpulan menggunakan kuesioner, tenik analisis data menggunakan analisis regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan: Secara parsial Kompensasi (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana Y = 13,503 + 0,695X_1, nilai korelasi r_{x1y} 0,722, kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja dan sisanya 47,9% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 7,938 > t_{tabel} 2,002 atau nilai Sig 0,000 < 0,05, Secara parsial Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana Y = a + bx adalah Y = 12,221 + 0,720X_2, nilai korelasi r_{x2y} 0,820, lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,3% terhadap kinerja dan sisanya 32,7% dipengaruhi faktor lain, uji Hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 10,920 > t_{tabel} 2,002 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Secara simultan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda Y = 6899 + 0,467X1 + 0,363X2, nilai korelasi $r_{x1.2y}$ 0,821, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,4 % terhadap kinerja dan sisanya 32,6% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F_{hitung} 58,911 > F_{tabel} 3,159 atau nilai Sig 0,000 < 0,05

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT Satria Antaran Prima in South Jakarta. The research method used in this study is quantitative. The population and sample in this study consisted of 60 individuals, using saturated sampling techniques and data collection using questionnaires. Data analysis techniques used linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate: Partially, Compensation (X1) influences Employee Performance with the simple linear regression equation Y = 13.503 + 0.695X_1, correlation value rx1y 0.722, compensation has a contribution of 52.1% to performance and the remaining 47.9% is influenced by other factors. The hypothesis test shows a calculated t-value of 7.938 > t-table 2.002 or a Sig value of 0.000 < 0.05. Partially, Work Motivation (X2) influences Employee Performance (Y) with the simple linear regression equation Y = a + bx, where Y = 12.221 + 0.720X_2, the correlation coefficient rx2y is 0.820, the work environment contributes 67.3% to performance, and the remaining 32.7% is influenced by other factors. The hypothesis test shows a calculated t-value of 10.920 > t-table 2.002 or a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Compensation (X1) and Work Motivation (X2) influence Employee Performance (Y) with the multiple linear regression equation Y = 6899 + 0.467X1 + 0.363X2, correlation coefficient rx1. 2y 0.821, compensation and work motivation simultaneously contribute 67.4% to performance, with the remaining 32.6% influenced by other factors. The simultaneous hypothesis test shows an F value of 58.911 > F table 3.159 or a Sig value of 0.000 < 0.05.

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

INTRODUCTION

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, produk yang dihasilkan, maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan barang dan jasa yang bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

Sumber daya manusia ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya salah satunya yaitu sumber daya manusia didalamnya.

Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap kegiatan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga didapatkan kinerja karyawan yang meningkat. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat meningkat secara signifikan.PT. Satria Prima Jakarta merupakan pelopor dalam pengiriman barang berbasis aplikasi Android dan web di Indonesia. Perusahaan ini telah berkembang pesat, dengan jaringan yang luas di seluruh Indonesia, teknologi canggih, harga kompetitif, layanan pelanggan yang prima, dan kecepatan serta ketepatan dalam mengantarkan barang. PT Satria Antaran Prima Jakarta telah menerima berbagai penghargaan dan pengakuan atas prestasinya. Dengan komitmennya untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan terus berinovasi, PT Satria Antaran Prima Jakarta terus berkembang dan menjadi pilihan utama bagi masyarakat Indonesia dalam kebutuhan pengiriman barang.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT. Satria Antaran Prima Jakarta, sebagai berikut:

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja PT Satria Antaran Prima

No	Jenis Penilaian Kinerja	2022	2023	2024
1	Mengerjakan Tugas dengan Efektif	Baik	Kurang Baik	Baik
2	Penyelesaian Tugas Sesuai dengan Tujuan Perusahaan	Baik	Baik	Kurang Baik
3	Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Kerjasama Antar Karyawan	Baik	Baik	Baik
5	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
6	Memiliki Pengetahuan Luas	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Melakukan Tugas Sesuai dengan *Jobdesk*	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Satria Antaran Prima Jakarta

Berdasarkan tabel pada tahun 2022 hingga tahun 2024 menunjukkan bahwa semua penilaian kinerja tergolong baik. Pada tahun 2024 penilaian kinerja tergolong mulai menurun pada penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, melakukan tugas sesuai dengan SOP, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pengetahuan secara luas dan melakukan tugas sesuai dengan jobdesk. Pada tahun 2023 menunjukkan bahwa seluruh penilaian kinerja masih tergolong kurang baik, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan belum memuaskan para karyawan serta kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan yang memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta.

Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, kehilangan komunikasi antar karyawan, penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan makin lama bisa semakin mundur atau bahkan bisa mengalami gulung tikar. Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerjasama antar karyawan dan pengawasan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja secara maksimal dan efektif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta diantaranya faktor kompensasi dan motivasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada kayawan sebagai upah atas jasanya yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan yaitu jenis pekerjaan, pengalaman, peraturan pemerintah, biaya hidup karyawan, kemampuan perusahaan membayar gaji karyawan dan tuntutan dari serikat buruh.

Permasalahan kompensasi yang terdapat di PT. Satria Antaran Prima Jakarta masih tergolong kurang baik dikarenakan pembayaran kompensasi yang diberiakan oleh perusahaan belum sesuai harapan karyawan dimana gaji, tunjangan-tunjangan serta insentif yang didapat masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemetintah sehingga masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi diantaranya:

Tabel 2
Data Pemberian Komopensasi PT Satria Antaran Prima

No	Jenis Kompensasi	2022	2023	2024
1	Gaji	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
2	Insentif	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
3	Jaminan Kesehatan	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
4	Jaminan Ketenagakerjaan	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi
5	THR (Tunjangan Hari Raya)	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
6	Upah Lembur	Memenuhi	Memenuhi	Memenuhi
7	Cuti Tahunan	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi	Tidak Memenuhi

Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Satria Antaran Prima Jakarta

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2022 hingga tahun 2024 secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi apa yang diharapkan oleh

karyawan, khususnya pada pemberian gaji, insentif, jaminan ketenagakerjaan dan cuti tahunan, hal ini dipengaruhi karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka para karyawan tidak lagi bekerja dengan baik dan menurunnya semangat kerja karyawan yang akan membuat hasil kerja kurang maksimal karena gaji yang didapat dirasa belum memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan merasa kurang nyaman dan perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten. Menurut Hasibuan (2019:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas merupakan salah faktor penting dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan serta untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kompensasi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Faktor motivasi yang terjadi pada perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan sosial didalamnya serta antara atasan memiliki sikap yang kurang suportif terhadap karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan untuk bekerja menurun. Selain itu juga belum tersedianya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill serta kemampuan diri bagi karyawan membuat karyawan hanya memiliki bekal kemampuan terbatas dan tidak bisa mengembangkan keahlian yang dimilikinya.

Permasalahan motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab.

Motivasi juga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberi dampak pada pendapatan kerja dan kesejahteraan. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif sehingga dapat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya.

Motivasi yang terdapat di PT. Satria Antaran Prima Jakarta tergolong kurang baik karena masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan ke bawahan yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dan performa yang

tinggi serta menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi kurang maksimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada kondisi motivasi yang berakibat timbul kurang baiknya kinerja karyawan, diantaranya:

Tabel 3
Data Motivasi Kerja PT Satria Antaran Prima

No	Jenis Motivasi	2022	2023	2024
1	Tujuan dan Target Pekerjaan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Kerja	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Lingkungan Kerja Yang Nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Fasilitas	Baik	Baik	Baik
6	Semangat Kerja	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Menghargai Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
8	Penghargaan Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Satria Antaran Prima Jakarta

Berdasarkan tabel pada tahun 2022 hingga tahun 2024 tujuan dan target pekerjaan masih tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2023 hingga 2024 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan ke bawahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan "kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)".

Berdasarkan permasalahan tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk menggerakkan manusia melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi yang tepat juga akan memacu kegairahan kerja karyawan agar mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan. Maka dari itu perusahaan harus bekerja keras untuk segera menyikapi hal- hal tersebut dengan mengevaluasi komponen-komponen motivasi agar tidak menimbulkan kurang baiknya kinerja

karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penilitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta".**

METHODOLOGY

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data dan menguji hipotesis.

Tempat Dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian**

   Penelitian ini di lakukan pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta yang beralamat di Jl. Komodir Halim Perdana Kusuma No. 28, Halim Perdana Kusuma, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13610

2. **Waktu Penelitian**

   Waktu penelitian ini di laksanakan selama 11 (sebelas) bulan yang di mulai dari bulan Juli 2024 - Agustus 2025.

Observasi

Variabel Penelitian

Tabel 4 Observasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Pernyataan	Skala
1	Kompensasi (X1) Sumber: Singodimedjo (2016)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas	1&3 4&5 6&8 9&10	Likert
2	Motivasi (X2) Sumber: Afandi (2018)	1. Balas Kerja 2. Kondsi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	1 2&3 4&5 6&7 8&9 10	Likert

Menurut Sugiyono (2019), operasionalisasi variabel penelitian merupakan perincian ciri-ciri atau nilai suatu objek, individu, atau aktivitas yang memiliki perbedaan, yang ditentukan secara jelas oleh peneliti untuk dipelajari, dianalisis, dan akhirnya diambil kesimpulannya. Definisi operasional berfungsi untuk menjabarkan makna variabel yang diteliti sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman, perbedaan penafsiran, maupun asumsi yang keliru dari pembaca. Dengan penjelasan yang rinci, pembaca dan peneliti memiliki persepsi yang sama terhadap variabel yang dimaksud

Tabel 5 Observasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

No	Variabel	Indikator	No Pernyataan	Skala
3	Kinerja Karyawan Sumber: Kasmir (2016:208-210)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan 5. Pengawasan	1&2 3&4 5&6 7&8 9&10	Likert

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi atau memberikan dampak terhadap variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah variabel

yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Keduanya akan dijabarkan secara rinci dalam tabel operasionalisasi variabel pada bagian berikut, sehingga pembaca memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah dan hubungan yang diteliti.

Populasi Dan Smpel

1. **Populasi**
   .Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan PT. Satria Antaran Prima Jakarta sejumlah 60 karyawan.
2. **Sampel**
   Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi karyawan PT. Satria Antaran Prima Jakarta sejumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian sesuai pokok permasalahan, serta kuesioner berbentuk pertanyaan tertulis dengan skala Likert (skor 1–5) dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi dari buku, arsip, laporan, dan dokumen pendukung lainnya, serta studi kepustakaan yang mencakup kajian literatur dari jurnal, artikel, buku, dan sumber relevan lainnya untuk memperkuat landasan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul, meliputi:

1. **Uji Kualitas Data**
   a) Validitas: Mengukur ketepatan instrumen menggunakan korelasi Pearson; item dinyatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel.
   b) Reliabilitas: Mengukur konsistensi data menggunakan Cronbach Alpha; instrumen handal jika $\alpha \geq 0{,}06$.
2. **Uji Asumsi Klasik**
   a) Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov, data normal jika Sig. > 0,05.
   b) Multikolinearitas: Tidak ada multikolinearitas jika VIF ≤ 10.
   c) Autokorelasi: Diperiksa dengan Durbin-Watson; nilai 1,550–2,460 berarti tidak ada autokorelasi.
   d) Heteroskedastisitas: Diperiksa dengan uji Glejser atau scatterplot; tidak ada pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. **Uji Analisis**

a) Regresi Linier Sederhana: Menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
b) Regresi Linier Berganda: Menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.
c) Koefisien Korelasi: Menilai tingkat hubungan antar variabel.
d) Koefisien Determinasi (R^2): Menilai besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial): Menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
b) Uji F (Simultan): Menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden data penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terkhir dan lama bekerja. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 60 karyawan PT Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur yang berpartisipasi dalam pengisian instrument kuesioner Penelitian ini melibatkan 60 karyawan PT Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 33 orang (55,0%), sedangkan perempuan berjumlah 27 orang (45,0%). Dari segi usia, responden didominasi kelompok umur 21–30 tahun sebanyak 52 orang (86,7%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (3,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (1,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat yaitu 40 orang (66,7%), kemudian S1 sebanyak 18 orang (30,0%), dan Diploma sebanyak 2 orang (3,3%). Sementara itu, dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–4 tahun yaitu sebanyak 37 orang (61,7%), diikuti responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 12 orang (20,0%), dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 11 orang (18,3%).

Analisis Deskripsi Penilaian atau Jawaban Responden

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis hasil jawaban instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk menilai variabel kompensasi (X_1). Rentang kategori penilaian mengikuti acuan Sugiyono (2019), yaitu nilai rata-rata 4,20–5,00 dikategorikan “Sangat Baik” (SB), 3,40–4,19 “Baik”

(B), 2,60–3,39 “Kurang Baik” (KB), 1,80–2,59 “Tidak Baik” (TB), dan 1,00–1,79 “Sangat Tidak Baik” (STB). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki skor rata-rata 3,86 yang berada dalam kategori “Baik”. Secara umum, responden menilai sistem kompensasi perusahaan telah diterapkan dengan baik, mencakup gaji yang sesuai tanggung jawab, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang memadai. Distribusi jawaban menunjukkan bahwa 22,5% responden memilih “Sangat Setuju”, 51,8% memilih “Setuju”, 17,7% “Kurang Setuju”, 5,7% “Tidak Setuju”, dan hanya 2,3% yang “Sangat Tidak Setuju”. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kebijakan kompensasi yang berlaku di perusahaan.

Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. **Uji Kualitas Data**

   a) **Validitas**: Mengukur ketepatan instrumen menggunakan korelasi Pearson; item dinyatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel.

   Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria r hitung > r tabel (0,254), seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada ketiga variabel layak digunakan dan dapat diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

   b) **Reliabilitas:** Mengukur konsistensi data menggunakan Cronbach Alpha; instrumen handal jika $\alpha \geq 0{,}06$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan pada, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu Kompensasi (X_1) sebesar 0,951, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,956, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,954. Dengan demikian, seluruh instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel, yang berarti alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diteliti.

2. **Uji Asumsi Klasik**

   a) **Normalitas:** Uji Kolmogorov-Smirnov, data normal jika Sig. > 0,05.

   Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,176. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga hipotesis nol diterima. Hasil ini juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot pada Gambar 4.2, yang menunjukkan pola titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, model regresi

dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b) **Multikolinearitas**: Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) masing-masing sebesar 0,263, lebih besar dari batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) keduanya sebesar 3,796, masih di bawah batas maksimum 10. Dengan demikian, model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas

c) **Autokorelasi:** Diperiksa dengan Durbin-Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.16, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,264 yang berada dalam rentang 1,550–2,460 sesuai pedoman Sugiyono (2018). Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gangguan autokorelasi, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi.Watson; nilai 1,550–2,460 berarti tidak ada autokorelasi.

d) **Heteroskedastisitas**: Diperiksa dengan uji Glejser atau scatterplot; tidak ada pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya bersifat homoskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode grafik dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika terdapat pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar lalu menyempit), hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil scatter plot pada menunjukkan penyebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Uji Glejser memperkuat hasil ini, di mana variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,651 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,000, yang keduanya > 0,05, sehingga tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y (Kinerja Karyawan

3. Uji Analisis

a) **Regresi Linier Sederhana:** Menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar **$Y = 13{,}503 + 0{,}695X_1$** Nilai konstanta 13,503

menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh kompensasi, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar 13,503 poin. Koefisien regresi 0,695 berarti setiap peningkatan 1 satuan kompensasi, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,695 poin. Sementara itu, untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), diperoleh persamaan **Y = 12,221 + 0,720X** Nilai konstanta 12,221 mengindikasikan bahwa tanpa pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar 12,221 poin. Koefisien regresi 0,720 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,720 poin. Kedua model memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga baik kompensasi maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) **Koefisien Korelasi**: Menilai tingkat hubungan antar variabel.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh bahwa hubungan antara Kompensasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar **0,722**, yang berada pada interval 0,600–0,799 dan termasuk kategori **kuat**. Sementara itu, hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai korelasi sebesar **0,820**, yang berada pada interval 0,800–1,000 sehingga termasuk kategori **sangat kuat**. Uji korelasi secara simultan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar **0,821**, juga berada pada kategori **sangat kuat**, dengan R Square sebesar 0,674 yang berarti 67,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Seluruh hasil memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga hubungan yang ditemukan bersifat signifikan secara statistik.

c) **Koefisien Determinasi** (R^2): Menilai besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1%, motivasi kerja berpengaruh sebesar 67,3%, dan secara

d) **Koefisien Simultan** keduanya memberikan pengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi, sedangkan kombinasi keduanya menghasilkan hubungan yang sangat kuat dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompensasi dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur, dengan seluruh nilai uji t dan F melebihi nilai tabel serta Sig 0,000 < 0,05, yang menegaskan kontribusi nyata kedua variabel dalam meningkatkan kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif, kompensasi memperoleh total mean skor 3,86, motivasi kerja 3,91, dan kinerja karyawan 4,07, yang semuanya termasuk kategori baik dengan mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 52,1% (t hitung 7,938 > t tabel 2,002; Sig. 0,000), motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi 67,3% (t hitung 10,920 > t tabel 2,002; Sig. 0,000), dan secara simultan keduanya memberikan pengaruh signifikan sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan (F hitung 58,911 > F tabel 3,159; Sig. 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi, serta kombinasi keduanya membentuk hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien korelasi 0,722 (hubungan kuat) dan kontribusi sebesar 52,1%, sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi faktor lain, dibuktikan dengan t hitung 7,938 > t tabel 2,002 dan Sig. 0,000 < 0,050. Motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,820 (hubungan kuat) dan kontribusi sebesar 67,3%, sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi faktor lain, dibuktikan dengan t hitung 10,920 > t tabel 2,002 dan Sig. 0,000 < 0,050. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,821 (hubungan sangat kuat) dan kontribusi sebesar 67,4%, sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi faktor lain, dibuktikan dengan F hitung 58,911 > F tabel 3,159 dan Sig. 0,000 < 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur

SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terdapat tiga aspek dengan skor terendah yang memerlukan perhatian perusahaan, yaitu fasilitas kerja, sistem balas jasa, dan pemenuhan standar kerja. Pada aspek kompensasi, skor terendah sebesar 3,78 terdapat pada pernyataan mengenai fasilitas kerja, sehingga disarankan agar perusahaan meningkatkan kualitas dan ketersediaan fasilitas guna menunjang kenyamanan serta efektivitas karyawan. Pada aspek motivasi kerja, skor terendah sebesar 3,68 terkait persepsi keadilan dan transparansi pemberian balas jasa, sehingga perusahaan perlu meninjau sistem kompensasi dengan memastikan proses yang

objektif, kriteria yang jelas, dan penyampaian informasi yang terbuka. Sementara itu, pada aspek kinerja, skor terendah sebesar 3,9 terdapat pada kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan, sehingga disarankan agar perusahaan memberikan arahan atau pelatihan yang lebih intensif untuk membantu karyawan memahami dan memenuhi standar kerja yang berlaku.

REFERENCE

Buku

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Rajawali Pers.

Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep.

Yogyakarta: ANDI.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siswanto. (2016). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Suparyadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: ANDI.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.

Jurnal

Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). Jurnal

ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 216-225.

Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 1-19

Andrasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.

Andriani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Himun Peratama di Jakarta Selatan. Universitas Pamulang, 43.

Anggeani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teman Makan Sejati (Tem Resto & Coffee Shop) Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.

Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 28-41.

Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 224-231.

Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetiyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Ogranisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 177-181.

Nirawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inovasi Mandiri Ekspress Jakarta Utara. Universitas Pamulang.

Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Pratama, D. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hokita Presisi Indonesia. Universitas Pamulang.

Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Puspitasari, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang. Universitas Pamulang.

Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syari Sentra Solusi. Universitas Pamulang.

Ramadhan, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Petukangan Selatan. Universitas Pamulang.

Sarah, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama. Universitas Pamulang.

Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 107-116.

Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif, 255-261.

Syawaliani, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.

Triyani, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Construction City Bogor. Universitas Pamulang.

Wijaya, M. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitrausaha Indonesia Grup Jakarta Barat. Universitas Pamulang.