

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARVI NUSA GEMILANG JAKARTA UTARA

Rt Nia Haniyati <sup>1\*</sup>; Angestika Wilandari <sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1,2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
bsi.ac.id  
niahaniyati21@gmail.com<sup>1\*</sup>, angestika.ael@bsi.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract**—In the business world, company progress is the main thing amidst many competitors. The important role of employees as a strong foundation for the company's progress is an important point for related businesses. This research aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Starvi Nusa Gemilang, North Jakarta. The method used in this research is a quantitative approach. Primary data comes from companies with sample determination using saturated samples. The objects of this research are employees of PT. Starvi Nusa Gemilang, North Jakarta with a total of 33 respondents. The results of the research reveal that compensation and motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, the F test results show that compensation and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance at PT. Starvi Nusa Gemilang, North Jakarta. Through the results of the multiple linear regression equation, it is proven that compensation and motivation each have an influence on employee performance.

**Keywords:** compensation, employee performance, motivation.

**Abstrak**—Pada dunia bisnis kemajuan perusahaan menjadi hal yang utama di tengah banyaknya pesaing. Peran penting karyawan sebagai pondasi yang kuat demi kemajuan perusahaan merupakan poin penting bagi usaha terkait. Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Data primer berasal dari perusahaan dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara dengan total responden 33 orang. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara. Melalui hasil persamaan regresi linier berganda terbukti jika kompensasi dan motivasi masing - masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, kinerja karyawan, motivasi.

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk menggapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya sistem yang efektif dan efisien dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Perlu adanya pemahaman tentang MSDM khususnya dalam bidang kinerja (Pratamiaji, Hidayat, & Darmawan, 2019). Pada zaman yang serba modern ini terdapat berbagai pihak yang memiliki ide-ide cemerlang dan siap untuk bersaing dalam dunia bisnis. Aktivitas perusahaan dapat berjalan karena terdapat

peran sumber daya manusia sebagai pelaksana yang hadir mengatur mekanisme suatu perusahaan. Mendirikan sebuah perusahaan yang dijadikan sebagai peluang usaha juga pencipta lapangan pekerjaan. Perusahaan baru tersebut dikenal dengan perusahaan rintisan atau berkembang.

SDM merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan serta dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Kapasitas dan tanggung jawab yang diemban melalui Sdm yang berkualitas, kegigihan, serta upaya maksimal ditambah dengan rasa solidaritas yang dimiliki

oleh setiap individu pasti akan mencapai visi dan misi Perusahaan (Eri Susan, 2019).

Pemberian kompensasi harus diperhatikan secara adil dan merata sesuai hak karyawan. Apabila penghargaan baik itu bonus ataupun kenaikan gaji yang didapatkan membuat karyawan merasakan ada kepuasan tersendiri atas upaya kinerja yang telah dilakukan. Hal tersebut memiliki keterkaitan antara bentuk kompensasi, besaran, dan nominal sebagai wujud yang diterima untuk meningkatkan kinerja karyawan (Adriansyach Alkautsar & Luterlean, 2021).

PT Starvi Nusa Gemilang yang berlokasi di Kirana Two Office Tower 10-A, Jakarta Utara. Perusahaan tersebut bergerak dibidang barang dan jasa dengan fokus utama sebagai general supplier chemical dan peralatan serta kebutuhan kapa

Tabel 1. Data Kompensasi PT Starvi Nusa Gemilang Tahun 2018 - 2023

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Permasalahan
1	Hadir tepat waktu	Mendapat reward saat evaluasi dan meeting koordinator	Tidak ada masalah
2	Target penjualan tercapat dan melebihi target	Koimisi	Pembayaran tidak tepat waktu
3	Efektifitas pekerjaan (produktif)	Reward dan bonus	Tidak sesuai kesepakatan

Berdasarkan data tabel 1 terindikasi terjadinya masalah dalam pembagian kompensasi karena ditemukan karyawan yang tidak memperoleh kompensasi sesuai ketentuan dan terlambat.

Suatu yang didapat pekerja sebagai bentuk balasan dari pekerjaan untuk membantu juga meningkatkan motivasi kerja tiap karyawan dengan memenuhi keperluan selain kebutuhan rasa adil dalam menjalankan tugas disebut kompensasi (Waseso Segoro, 2018). Menurut (Fahraini & Syarif, 2022) terdapat indikator kompensasi sebagai seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, cuti serta fasilitas yang seharusnya didapat oleh karyawan.

Kompensasi memiliki cakupan besar yang diberikan perusahaan dengan dibentuk reward system seperti seluruh keuntungan yang disediakan organisasi untuk anggota dengan tata

cara agar mendapat keuntungan untuk didistribusikan (Ambar Teguh Sulistiyani, 2018).

Kompensasi merupakan sambungan pada suatu proses yang erat terhadap pemberian imbalan kepada karyawan untuk menimbulkan gairah dan semangat agar tercapai prestasi kerja sesuai harapan. Hal tersebut dapat berupa imbalan gaji yang dibayarkan, asuransi, cuti ataupun keringanan serta balas jasa lain (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021).

Kompensasi adalah hal yang didapat pegawai untuk pengganti dari partisipasi yang diserahkan untuk perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh pada kinerja dan tekanan agar menetap pada pekerjaan yang digeluti (Pranata, Martini, & Mustika, 2020).

Selain itu motivasi juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan dalam perusahaan dengan pemeliharaan kualitas pada seseorang. Motivasi bermula dari kata latin *Movere* artinya dorongan, daya penggerak atau energi yang menyebabkan suatu tindakan atau tingkah laku yang sering dipadankan dengan *Motivation* yang memiliki arti pemberian dan asal mula motif, atau suatu yang mengakibatkan dorongan (Mahendro Sumardjo, 2018).

Potensi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap apa yang dikerjakan sebagai penerapan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan demikian peran individu sebagai makhluk sosial bisa terealisasikan karena terdapat struktur yang bisa dijadikan tatanan dalam melakukan aktivitas guna mempunyai keseimbangan dan terorganisir dengan baik. SDM dalam hal ini dilihat bukan hanya sebagai sumber daya saja, tetapi suatu aset berharga yang digunakan sebagai modal institusi dan organisasi untuk berkembang (Yuwana, 2022).

Tabel 2. Data Pelanggaran dan Sanksi Karyawan PT Starvi Nusa Gemilang Tahun 2018 - 2023

No	Pelanggaran	Bentuk Sanksi
1	Datang terlambat	Potongan gaji Rp. 7.500
2	Alpha (tanpa keterangan)	Potongan gaji
3	Izin/sakit tanpa surat dokter	Potongan Rp. 15.500
4	Tidak mencapai target penjualan	Surat peringatan 1
5	Tidak masuk 3 hari berturut-turut tanpa keterangan	Surat peringatan 1

Berdasarkan data pada tabel 2 karyawan yang melakukan pelanggaran dengan datang terlambat, alpha (tanpa keterangan) serta izin

atau sakit tanpa melampirkan surat dokter, akan diberikan bentuk sanksi berupa potongan gaji sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku. Selain itu apabila target penjualan tidak tercapai serta ketidakhadiran selama tiga hari berturut-turut karyawan yang bersangkutan akan mendapat surat peringatan pertama.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi tersebut dapat berasal dari dalam diri masing-masing ataupun karena dukungan orang lain. Pada suatu perusahaan biasanya motivasi diberikan kepada para karyawan dengan melaksanakan kegiatan tertentu yang mampu menciptakan gairah dalam melakukan aktivitas kerja (Mardiana & Saleh, 2021).

Motivasi sebagai penggerak juga menjadi salah satu alasan individu dalam melakukan pekerjaan. Bahkan ketika ingin meraih apa yang dituju, harus ada dorongan yang besar sebagai dalam melakukan hal tersebut. Acuan ini disebut sebagai motivasi yang merupakan inisiator, pembimbing, serta pembawaan diri (*self defence*) yang rajin (Trio Saputra, 2019). Motivasi yakni perangsang baik Internal maupun eksternal dalam motif benda ataupun bukan hal memunculkan keinginan terhadap individu agar mendapat, merasakan, mendominasi atau menggapai benda/bukan benda tersebut (Haryani, 2022).

Suatu kelompok dapat dikatakan memiliki motivasi untuk bekerja, karena timbul sebuah impian dan harapan yang membuat motivasi tersebut muncul. Meskipun tiap pribadi memiliki jenjang motivasi berbeda sesuai dengan goals yang berbeda (Syahyuni, 2021). Menurut Abraham Maslow dalam (Sukrispiyanto, 2019) ada beberapa hal yang menjadi indikator motivasi untuk kebutuhan manusia seperti kebutuhan fisiologi dasar yang berupa sandang, pangan, papan. Kemudian untuk kebutuhan rasa aman, bersosialisasi, menerima penghargaan atas pencapaiannya dan kebutuhan mengaktualisasi diri agar dapat berkembang.

Setiap karyawan dalam melakukan kewajiban dan tugas, Hendak berupaya menyerahkan hasil yang optimal menurut versi dan kemampuan masing-masing. Tentu harus tetap sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Hal ini tentu berkaitan dengan situasi yang terjadi pada sebuah pekerjaan. Karyawan yang memiliki kegigihan serta profesionalitas yang tinggi tentu akan mendapatkan buah hasil yang maksimal, Apalagi dengan berbagai macam dukungan.

Menurut Hasibuan, "Kinerja merupakan pelaksanaan dari serangkaian planning dan telah

terorganisir yang dilakukan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan yang diberikan wewenang harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai peran masing-masing (Khaerana, 2020).

Menurut Moehersono, kinerja merupakan hasil yang didapat dari berbagai rangkaian proses serta dedikasi karyawan yang maksimal kepada perusahaan. Keuntungan yang diperoleh akan terlihat dari seberapa besar kinerja yang dilakukan. Hal ini dilakukan karena ada target yang harus terpenuhi dengan memperhatikan serta mengukur sejauh mana progress yang sudah dilalui (Essau, Morasa, & Kapojos, 2021).

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) terdapat beberapa hal yang menjadi indikator kinerja seperti *quality, quantity, punctuality, cost effectiveness*, serta kaitannya pada personal dengan melakukan interaksi terhadap lingkungan sekitar sebagai bentuk sosialisasi dan pengembangan diri. Menurut (Alfansyah Fathur, Elfirah Salviah, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Efektivitas dan efisiensi, Diukur oleh formasi melalui suatu performa. Apabila suatu tujuan bisa dicapai dengan maksimal, maka dapat dikatakan bahwa cara yang dilakukan sudah efisien dan efektif.
2. Wewenang serta kewajiban, corporate yang baik memiliki penyerahan delegasi tanpa ada tumpang tindih tugas dan kewajiban.
3. Disiplin, Karyawan memiliki kewajiban untuk memahami keadaan serta ketetapan perusahaan. Persetujuan terbentuk antar perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berhubungan dengan sanksi apabila melakukan pelanggaran. Karyawan yang bersangkutan harus mendapati *punishment* yang sudah diabsahkan, Hal tersebut berlaku juga untuk atasan.
4. Inisiatif dan kreatif, Kemampuan melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dulu. Hal ini akan menimbulkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak pemikiran-pemikiran yang kreatif yang dituangkan dengan respon yang baik, Maka karyawan akan lebih termotivasi saat melaksanakan tanggung jawab.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan keterkaitan dari variabel yang ditelaah, yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian didukung dengan data yang bersumber dari data primer. Sedangkan teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner.

Metode analisis data memakai dalam regresi linier berganda dengan SPSS, yang dilanjutkan Uji t dan uji f agar membuktikan pengaruh antara variabel independen jika dikaitkan dengan variabel dependen juga mendapati apabila variabel dependen jika tidak dipengaruhi kedua variabel independen.

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara dengan keseluruhan 33 karyawan. Teknik sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan memakai keseluruhan jumlah populasi.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	10	30,3%
Wanita	23	69,7%
Total	33	100%

Berdasarkan tabel 3 jumlah karyawan didominasi oleh wanita sebanyak 23 orang atau 69,7% serta 10 karyawan berjenis kelamin pria (30,3%). Pada data diatas total keseluruhan responden yakni 33 karyawan.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	17	51,5%
D3	13	39,4%
S1	3	9,1%
Total	33	100%

Pada tabel 4 karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan sejumlah 17 orang (51,5%) dibanding lulusan D3 yaitu 13 orang (39,4%). Selain itu karyawan dengan lulusan S1 berjumlah lebih kecil yaitu 3 orang (9,1%) diantara kategori lulusan yang lain. Maka data diatas memiliki total keseluruhan responden yakni 33 karyawan.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H1: Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh secara bersamaan (simultan) antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H4: Terdapat pengaruh dan keadaan pada variabel masing - masing yaitu Kompensasi (X1), motivasi (X2), serta Kinerja (Y) saat tidak dikaitkan dengan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1	0,3440	0,782	Valid
X2	0,3440	0,853	Valid
X3	0,3440	0,942	Valid
X4	0,3440	0,789	Valid
X5	0,3440	0,768	Valid
X6	0,3440	0,904	Valid
X7	0,3440	0,915	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dinyatakan valid karena nilai r hitung > dari nilai r tabel 0,3440. Jadi, pertanyaan tersebut layak untuk disebar pada responden yang dituju yaitu karyawan PT Starvi Nusa Gemilang.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X8	0,3440	0,881	Valid
X9	0,3440	0,866	Valid
X10	0,3440	0,841	Valid
X11	0,3440	0,745	Valid
X12	0,3440	0,641	Valid

Berdasarkan tabel 6 semua pernyataan ditunjukkan valid sebab nilai r hitung > r tabel 0,3440. Jadi, pertanyaan tersebut layak untuk disebar pada responden yang dituju yaitu karyawan PT Starvi Nusa Gemilang.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y1	0,3440	0,805	Valid
Y2	0,3440	0,909	Valid
Y3	0,3440	0,649	Valid
Y4	0,3440	0,801	Valid
Y5	0,3440	0,894	Valid

Pada tabel 7 membuktikan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,3440. Jadi, pertanyaan tersebut layak untuk disebar pada responden yang dituju yaitu karyawan PT Starvi Nusa Gemilang.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,936	7	Reliable
Motivasi	0,852	5	Reliable
Kinerja	0,870	5	Reliable

Berdasarkan tabel 8 nilai dari Cronbach Alpha pada hitungan X1 sebesar 0,936, X2 0,852 dan Y 0,870. Maka hasil tersebut dikatakan reliabel.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	.548	.248	.248	.806
Kompensasi	.257	.330	2.624	.000
Motivasi	.624	.606	4.823	.000

Berdasarkan tabel 9 menjelaskan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2.....(1)$$

$$Y = 0,548 + 0,257 + 0,624$$

Berdasarkan persamaan diatas, diketahui nilai a (konstanta) sebesar 0,548 atau dapat dikatakan bahwa keadaan saat variabel dependen (kinerja) belum dipengaruhi oleh variabel independent (kompensasi, motivasi) memiliki nilai 0,548. Kemudian pada variabel X1 nilai koefisien sebesar 0,257. Sedangkan variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 0,624 terhadap kinerja karyawan dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas Data**

Tabel 10. Hasil Normalitas Data Kolmogorof Smirnov

Normal Parameters	Mean	Std. Deviation	Unstandardized Residual
N			33
			.0000000
			1.43065037
Kolmogorov-Smirnov Z			.830
Asymp. Sig. (2-tailed)			.496

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,496 > 0,05. Maka dapat dikatakan normal sesuai dengan ketentuan uji normalitas yakni apabila nilai signifikansi perhitungan data > 5% atau setara dengan >0,05 maka dapat dikatakan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	Collinearity Statistics		
			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.548	2.210	.248	.806
	Kompensasi	.257	.098	.330	2.624
	Motivasi	.624	.129	.606	4.823

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinearitas menunjukkan dalam perhitungan mendapati variabel kompensasi dan motivasi masing - masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,520. Pengujian ini berketentuan apabila nilai VIF dibawah 10 dengan tolerance diatas 0,1 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada hasil penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig
(Constant)	4.923	1.258	3.915	.000
Kompensasi	-.113	.056	-2.029	.051
Motivasi	-.026	.074	-.079	.721

Berdasarkan tabel 12 memperlihatkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,051 dan X2 0,721. Data tersebut sesuai ketentuan jika nilai signifikan > 0,05 akan dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka hasil tersebut membuktikan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.737	1.47757

Menurut hasil uji koefisien tersebut terdapat R square bernilai sebesar 0,753 (75,3%) yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh variabel kompensasi dan motivasi. Selain itu terdapat pula sisanya 24,7% (100 – 75,3) yang dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji T

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X1) (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.15	2.72		1.52	.138
Kompensasi	.584	.093	.750	6.307	.000

Pengaruh kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) memperoleh t hitung 6,307 dengan tingkat signifikansi < 0,05. Kemudian pada daftar t tabel sebesar 2,042. Hal ini terlihat hitung > t tabel (6,307 > 2,042) serta nilai signifikansi < 0,05.

Merlalui hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Ha1 diterima dan H02 ditolak dengan kesimpulan X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y sebesar 6,307

Tabel 15. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.096	2.165		1.430	.163
	Motivasi	.859	.102	.835	8.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 8,439 dengan tingkat signifikansi < 0,05. Dengan daftar t tabel sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan t hitung > t tabel (8,439 > 2,042) serta nilai signifikansi < 0,05.

Dalam hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan Ha2 diterima dan H02 ditolak dengan kesimpulan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y sebesar 8,439.

### Uji F

Tabel 16. Hasil Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.019	2	100.009	45.808	.000 <sup>a</sup>
Residual	65.496	3	21.832		
Total	265.515	5			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent variable: Kinerja

Rumus  $F_{hitung}$ :

$$Df 1 \text{ (pembilang)} = k - 1 \dots \dots \dots (1) \\ = 3 - 1 = 2$$

$$Df 2 \text{ (Penyebut)} = n - k \dots \dots \dots (3) \\ = 33 - 3 = 30$$

Mengacu hasil uji f pada tabel 16, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.808 dengan signifikansi 0,000 kemudian pada  $F_{tabel}$  3,32. Maka nilai  $F_{hitung}$  45,808 >  $F_{tabel}$  3,32. Hal tersebut membuktikan bahwa Ha3 diterima. Selain itu nilai signifikansi juga < 0,05. Dengan demikian hal tersebut H3 diterima sehingga H03 ditolak atas dasar keputusan yang diambil mengacu pada sign < 0,05 dan  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$ . Hal ini disimpulkan bahwa secara simultan atau bersamaan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara, Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meski demikian motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara dibanding dengan kompensasi. Terdapat hasil pengujian hipotesis membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara. Dengan demikian artinya hipotesis pertama (H1) diterima. Kemudian motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara.

Maka, hipotesis kedua (H2) diterima. Selain itu kompensasi dan motivasi secara bersamaan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starvi Nusa Gemilang Jakarta Utara. Artinya hipotesis (H3) dapat diterima. Kemudian hasil regresi linier berganda dibuktikan bahwa situasi saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi memiliki nilai 0,548. Pada variabel X1 nilai koefisien sebesar 0,257. Sedangkan variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 0,624 terhadap kinerja karyawan dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Adriansyach Alkautsar, & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(2), 1399–1409.
- Alfansyah Fathur, Elfirah Salviah, I. A. S. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Dan Pemberdayaan Perempuan Dab Perlindungan Anak Kabupaten BuoKabupaten Buol. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1 No. 1 (M), 71–82.
- Ambar Teguh Sulistiyani, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2, 952–962.
- Essau, N. C., Morasa, J., & Kapojos, P. M. (2021). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Pt. Astra International, Tbk—Daihatsu Sales Operation Cabang Malalayang. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1118–1128.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Haryani. (2022). Motivasi, Kompetensi Dan Kreativitas Pustakawan Universitas Diponegoro Dalam Kegiatan Pengembangan Profesi Tahun 2021. *Warta Perpustakaan Undip*, 15(2), 18–33.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, Volume 5 N, 80–89.
- Mahendro Sumardjo, D. J. P. (2018). *Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci* (2018th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin*, 2(1), 1–14.
- Ni Wayan Dian Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, 1(4).
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(1), 430–438.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2019th ed.; M. . Amirullah, SE, ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 329.
- Syahyuni, D. (2021). Peranan Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 26–34.
- Trio Saputra. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325.
- Waseso Segoro. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas SDM Masyarakat dengan Menggunakan Metode Asset Based Community Development (ABCD) di Desa Pecalongan Kec. Sukosari Bondowoso. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 4(3), 330–338.