

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LNK DI PERKEBUNAN BUKITLAWANG

Wina Ayang Sari ^{*1}

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek
Bukittinggi, Indonesia
winaayangsari@gmail.com

Khadijah Nurani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek
Bukittinggi, Indonesia
khadijahnurani@uinbukittinggi.ac.id

Abstract

This research was conducted to determine how much influence compensation and work motivation have on employee performance. This study uses a quantitative approach, the data used are primary and secondary data. The population in this study were employees of PT. LNK Perkebunan Bukit Lawang with a total sample of 63 using a data collection technique, namely distributing questionnaires. Data processing techniques using multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, T test, F test and the coefficient of determination. The results of the analysis carried out using SPSS 29.0 software resulted in an output analysis showing that it was significant that the variables of compensation (X₁), work motivation (X₂), and employee performance (Y), the results of multiple linear regression $Y = 8.002 + 0.384 + 0.341$ as evidenced by t test shows that the compensation variable has a significant influence on employee performance as indicated by the value of t count > t table $2.965 > 1.670$ so that H_a is accepted. In the work motivation variable with a t count > t table $3.341 > 1.670$ so that H_a is accepted. The f test shows that the variables of compensation and work motivation have a significant effect on employee performance with the value of f count > f table, namely $9.693 > 3.15$. The R² value indicates that compensation and work motivation affect employee performance by 0.554 (55.4%). And the results of statistical testing of compensation and work motivation have a contribution of 55.4% which affects employee performance.

Keywords: Compensation; Work motivation; Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT.LNK Perkebunan Bukit Lawang dengan jumlah

¹ Coresponding author

sampel 63 yang menggunakan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan angket (kuesioner). Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 29.0 dihasilkan analisis output menunjukkan bahwa secara nyata bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), hasil regresi linier berganda $Y=8,002+0,384X_1+0,341X_2$ yang dibuktikan dengan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel $2,965 > 1,670$ sehingga H_a diterima. Pada variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel $3,341 > 1,670$ sehingga H_a diterima. Uji f menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $9,693 > 3,15$. Nilai R^2 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 (55,4%). Dan hasil pengujian statistik kompensasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 55,4% yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

PT. Langkat Nusantara Kepong di Perkebunan Bukit Lawang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini sendiri adalah cabang dari PT. Perkebunan Nusantara II yang bekerja sama dengan PT. Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK Group) berkantor pusat di Tanjung Morawa, kota Medan, lokasi perkebunan ini dikelilingi oleh beberapa desa serta tempat wisata, mayoritas pekerja pada PT ini adalah penduduk sekitar daerah tersebut yang terdiri dari beberapa suku dan agama diantaranya ialah agama Islam, Nasrani atau Kristen. Karyawan diperusahaan tetap menjalin hubungan baik dalam bertutur kata, saling menyapa atau berkunjung antar tetangga, tentram dan damai.

PT. LNK dalam menjalankan kegiatan perusahaan tentu telah menetapkan bagian-bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan dengan baik. Untuk mengelola perusahaan, perusahaan menetapkan beberapa pekerjaan yang ada di PT. LNK yaitu administrasi, bagian produksi, pengelolaan masyarakat, jaminan kesehatan, pengelolaan gudang, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan produksi. Setiap pekerjaan memiliki standar operasional prosedur (SOP) dan karyawan yang bekerja harus mengikuti SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Panen adalah serangkaian kegiatan yang pada umumnya dilakukan oleh pemanen buah kelapa sawit pada perusahaan perkebunan mulai dari memotong pelepah sawit, tandan matang yang telah sesuai kriteria, mengumpulkan brondolan dan menyusun buah di tempat pengumpulan hasil. Memanen merupakan kegiatan utama pada Perkebunan Bukit Lawang, dalam kegiatan memanen ada basis borongan (BB) yang telah ditetapkan dan harus dicapai oleh pemanen setiap hari tanpa diberi premi. Basis tugas (BT) adalah jumlah hasil panen yang harus dicapai pemanen dalam

satu hari kerja atau hasil kinerja harian karyawan yang harus sesuai dengan basis tugas perusahaan.

Pekerja merupakan sumber daya manusia dan unsur terpenting didalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia disebut juga sebagai aset perusahaan karena dengan tenaganya dan buah pikirnya yang menyebabkan suatu usaha dalam perusahaan dapat maju sesuai dengan keinginan dan rencana yang telah ditetapkan. Manusia merupakan individu yang juga memiliki keinginan dan dapat melakukan hal selain apa yang ditetapkan menyebabkan pentingnya perusahaan memperhatikan penyebab dan hal seperti apa yang membuat para karyawan dengan senang hati memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan, sehingga mampu meminimalisir karyawan untuk melakukan hal-hal diluar ketentuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan hubungan yang baik terhadap karyawan agar terciptanya lingkungan yang kondusif dan mendorong kinerja karyawan. Sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memberi perhatian lebih kepada sumber daya manusianya baik dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dan pemeliharaan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Dengan pemberian kompensasi maka perusahaan telah melakukan perawatan kepada aset perusahaan yaitu sumber daya manusianya dengan cara merawat, memenuhi, dan menjaga kebutuhan sumber daya yang dimiliki perusahaan agar tetap mampu memberikan kontribusi terbaiknya. ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan dengan kinerja jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan akan menimbulkan kurangnya kinerja atau produktivitas karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, menunda-nunda pekerjaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menilai kuantitas, kualitas, semangat kerja karyawan serta dalam melakukan perbaikan dan pengawasan.

Jika ditinjau dari beban kerja yang tidak ringan ini pekerja dituntut untuk memenuhi target harian yaitu 650 kg buah sawit atau setara dengan 30 tandan, sehingga membuat beberapa pekerja melibatkan istri mereka demi mencapai target harian tanpa adanya kontrak dan upah tambahan. Maka tak jarang hal ini menyebabkan turunnya semangat karyawan untuk bekerja, menunda pekerjaan, dan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Perusahaan harus menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dengan memberikan kompensasi yang tepat karena kompensasi pada sebuah perusahaan memainkan peran besar dalam perwujudan tujuan yang telah ditetapkan.

Uraian diatas tampak jelas pentingnya masalah kompensasi untuk karyawan maka berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LNK Perkebunan Bukit Lawang.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan tata cara sesuai ketentuan untuk pengujian statistik sehingga memperoleh data dengan melakukan survie pada perusahaan PT. Perkebunan Bukit Lawang dan karyawan perkebunan bukit lawang sebagai objek penelitian. jenis penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variable atau lebih sehingga dapat mengidentifikasi seberapakuat korelasi unntuk setiap variabel. Adapun teknik statistik yang digunakan seperti analisis korelasi, regresi,atau uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan PT. LNK adalah sebuah perusahaan di sektor perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini merupakan cabang dari PT. Perkebunan Nusantara II dan bekerja sama dengan PT. Kuala Lumpur Kepong Berhard (KLK Group), yang diresmikan pada tanggal 01 juli 2009 dan memiliki kantor pusat di Tanjung Morawa. PT.LNK Bukit Lawang memiliki total luas lahan 1.280 Ha yang terbagi menjadi 2 divisi, divisi I memiliki luas lahan sebesar 616 Ha dan divisi II memiliki luas 664 Ha. Kegiatan utama yang berjalan diperusahaan ini merupakan kegiatan yang menghasilkan minyak kelapa sawit sehingga memanen sawit merupakan kegiatan yang paling penting di PT. LNK. Untuk menjalankan perusahaan dengan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi, sebuah perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang efektif. PT.LNK Perkebunan Bukit Lawang memiliki struktur organisasi yang terbagi menjadi dua divisi yang di pimpin langsung oleh manager, yaitu Bapak M.L Girsang. Pekerja di PT. LNK di bagi menjadi beberapa golongan yaitu administrasi,general worker, harvester, weders, dan mandor. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat secara garis besar karakter usia pekerja sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	4	6,3	6,3	6,3
	26-30	5	7,9	7,9	14,3
	31-35	12	19,0	19,0	33,3
	36-40	13	20,6	20,6	54,0
	41-45	5	7,9	7,9	61,9
	46-50	8	12,7	12,7	74,6
	51-55	16	25,4	25,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan spss 29.0, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui jika dari 63 responden rentang usia yang mendominasi adalah 51-55 tahun dengan jumlah 16 orang (25,4%), kemudian usia 36-40 tahun sebanyak 13 orang (20,6%), usia 31-35 dengan jumlah 12 orang (19%), usia 46-50 sebanyak 8 orang (12,7%), usia 26-30 dan 41-45 tahun sebanyak 5 orang (7,9%), 20-25 tahun sebanyak 4 orang (6,3%)

Berpedoman pada informasi yang telah diolah hingga mendapatkan hasil rinci dari karakter responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	49	77,8	77,8	77,8
	Perempuan	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan spss 29.0,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 63 responden, laki-laki merupakan jenis kelamin yang mendominasi dengan jumlah 49 orang (77,8%), sedangkan perempuan berjumlah 14 orang (22%).

Berpedoman pada informasi yang telah diolah hingga mendapatkan hasil rinci dari karakter responden berdasarkan jenis pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 3.Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

PEKERJAAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	administrasi	2	3,2	3,2	3,2
	general worker	27	42,9	42,9	46,0
	Harvester	13	20,6	20,6	66,7
	Weders	15	23,8	23,8	90,5
	Mandor	6	9,5	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan spss 29.0, 2023

Tabel 3. diatas menunjukkan bahwa dari 63 responden, pekerjaan responden yang paling banyak adalah general worker dengan jumlah 27 orang (42,9%), dan pekerjaan lainnya weders 15 orang (23,8%), harvester sebanyak 13 orang (20,6%), mandor dengan jumlah 6 orang (9,5%) dan administrasi 2 orang (3,2%).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,002	5,201		1,539	0,129
	Kompensasi	0,384	0,129	0,328	2,965	0,004
	motivasi kerja	0,341	0,101	0,372	3,359	0,001

Sumber : Data Dioalah Dengan SPSS 29,2023

Nilai a sebesar 8,002 merupakan konstanta atau keadaan saat saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel-variabel lain yaitu variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan. b1 (nilai koefisien regresi X1: 0,384). b2 (nilai koefisien regresi X2: 0,341) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (X1: 0,384), (X2: 0,341) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Suatu instrumen dinyatakan valid, jika nilai r hitung diatas r tabel hasil pengujian validitas dapat dirangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel penelitian	Pernyataan	Total correlation	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi	X1.1	0,282	0,248	Valid
		X1.2	0,678	0,248	Valid
		X1.3	0,713	0,248	Valid
		X1.4	0,610	0,248	Valid
		X1.5	0,346	0,248	Valid

		X1.6	0,420	0,248	Valid
2	Motivasi kerja	X2.1	0,381	0,248	Valid
		X2.2	0,431	0,248	Valid
		X2.3	0,533	0,248	Valid
		X2.4	0,607	0,248	Valid
		X2.5	0,580	0,248	Valid
		X2.6	0,447	0,248	Valid
		X2.7	0,565	0,248	Valid
		X2.8	0,501	0,248	Valid
		X2.9	0,753	0,248	Valid
3	Kinerja karyawan	Y.1	0,428	0,248	Valid
		Y.2	0,655	0,248	Valid
		Y.3	0,586	0,248	Valid
		Y.4	0,536	0,248	Valid
		Y.5	0,646	0,248	Valid
		Y.6	0,637	0,248	Valid
		Y.7	0,588	0,248	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 29.0,2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besaran r hitung dari keseluruhan butir nilai diatas (0,248), dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada intrumen penelitian dapat dinyatakan valid.

Reliabilitas uji dianggap dapat diandalkan ketika nilai Cronbach's alpha melebihi batas nilai > 0,05. Ringkasnya, dalam penelitian ini, uji reliabilitas dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai batas Minumum	Keterangan
Kompensasi	0,492	0,05	Reliable
Motivasi kerja	0,702	0,05	Reliable
Kinerja karyawan	0,704	0,05	Reliable

Sumber : data diolah dengan spss 29.0, 2023

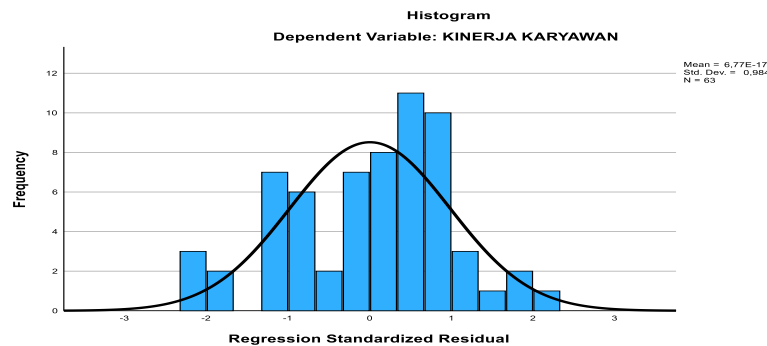
Dari tabel 6. diatas Hasil dari pengujian reliability diketahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi sebesar (0,492), motivasi kerja (0,702) dan variabel kinerja karyawan sebesar (0,704). Kesimpulan dari tabel diatas bahwa setia variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dari koefiesien *Cronbach Alpha* > 0,05 yang artinya pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,76241377
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,064
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

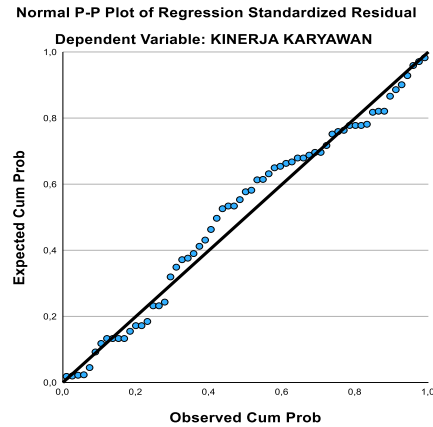
Sumber : data diolah dengan spss 29.0, 2023

Dari tabel 7. diatas didapat residual Exact Sig.(2- tailed) hasil analisis regresi kebolehhadian 0, 200>0, 05 dengan begitu bisa diklaim kalau informasi terdistribusi wajar.



Gambar 1. Uji normalitas dengan histogram

Grafik Histogram pada **gambar 1.** Diatas merupakan grafik histogram, grafik histogram dikatakan normal apabila data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri ataupun kekanan. Gambar diatas merupakan hasil uji grafik histogram yang tidak condong kekanan atau kekiri maka grafik dinyatakan normal.



Gambar 2. Hasil uji normalitas dengan grafik P-plot

Melihat gambar 2 diatas grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik mengikuti bentuk garis diagonal, yang menginformasikan jika data variabel dan point-point pernyataannya berdistribusi normal.

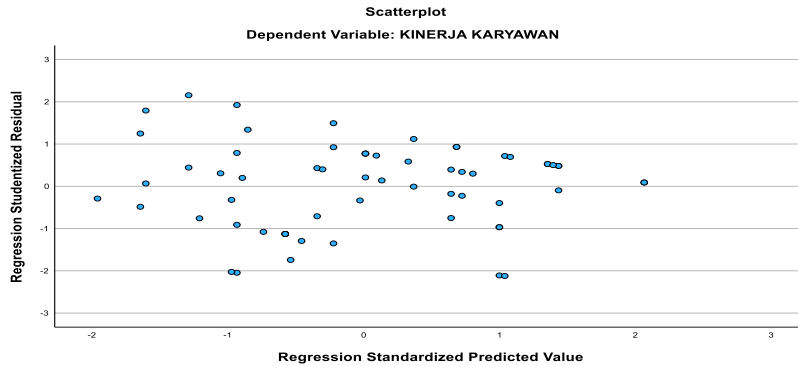
Pengujian multikolinearitas yaitu dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance* karena cara tersebut terhitung lebih mudah. apabila nilai $VIF < 10$ atau apabila $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,10$ diantara variabel bebas terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,002	5,201		1,539	0,129		
KOMPENSASI	0,384	0,129	0,328	2,965	0,004	0,988	1,012
MOTIVASI KERJA	0,341	0,101	0,372	3,359	0,001	0,988	1,012

Sumber: Data diolah dengan spss 29.0, 2023

Dari **tabel 8.** diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF dari 2 variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* $(0,988) > 0,1$ dan nilai VIF $(1,012) < 10$, motivasi kerja nilai *tolerance* $(0,988) > 0,1$ dan nilai VIF $(1,012) < 10$. Disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *tolerance* setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai VIF variabel independen di bawah angka 10.



Gambar 3. Hasil uji normalitas dengan grafik P-plot

Dari **gambar 3.** diatas, bisa diamati kalau diagram scatter alur tidak membuat pola yang nyata. Di mana ada sehitung titik- titik yang menabur diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. perihal ini menarangkan kalau bentuk regresi tidak hadapi heteroskedastisitas.

Jika nilai $sig < 0,05$ atau nilai f hitung $>$ dari nilai f tabel. Maka terdapat penengaruh secara simultan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikasi Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72,279	2	36,139	11,260	<,001 ^b
Residual	192,578	60	3,210		
Total	264,857	62			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI					

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 29.0,2023

Dari **tabel 9.** dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan f hitung $11,260 >$ nilai f -tabel $3,15$. Hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai $Sign < 0,05$,dimana f hitung $>$ nilai f table. Untuk memperoleh nilai f table maka digunakan rumus berikut;

$$F \text{ tabel} = df_1 = k-1, n-k$$

Sehingga;

$$f \text{ tabel } df_1: 3-1= 2$$

$$df_2: 63-3= 60$$

$$ftabel = 3,15$$

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,002	5,201		1,539	,129
KOMPENSASI	,384	,129	,328	2,965	,004
MOTIVASI KERJA	,341	,101	,372	3,359	,001

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 29.0,2023

Tabel 10. diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,965 >$ nilai t-tabel 1,670 maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,359 >$ t-tabel 1,670 artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka H_2 diterima.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan dengan jelas garis regresi pada sampel sesuai data yang ada, dengan menggambarkan persentase variasi yang dapat dijelaskan oleh garis regresi linier.

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,522 ^a	,273	,249	1,79155
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : data diolah dengan spss 29.0, 2023

Berdasarkan **table 11.** Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa R Square sebesar 55,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%.

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang, Kompensasi meliputi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Usaha yang dapat membangkitkan semangat dan kelayakitan karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan

karyawan kepada perusahaan, karena tujuan bekerjanya seorang karyawan adalah kompensasi dimana dengan kompensasi tersebut harapan mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tercapainya kepuasan kerja itu sendiri.

Jika karyawan merasa puas maka loyalitas yang mereka berikan terhadap perusahaan akan semakin meningkat dan ini memberikan efek yang baik bagi perusahaan, Dengan pemberian kompensasi maka perusahaan telah melakukan perawatan kepada aset perusahaan yaitu sumber daya manusianya dengan cara merawat, memenuhi, dan menjaga kebutuhan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dari **tabel 10**. uji T diatas bahwa pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai $0,004 < 0,05$ dan t hitung $2,965 > t$ tabel $1,670$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulandri dengan judul “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dengan hasil kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dikuatkan dari hasil pengujian $0,018 < 0,050$ t -hitung $2,404 > t$ -tabel $1,986$.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif, produktif, dan bersemangat. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja seseorang sehingga memberikan rasa kepuasan serta pencapaian dalam pekerjaan. Hasil pengujian dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t -hitung $3,359 > t$ -tabel $1,670$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka H_2 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring dengan judul “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. Hasil pengujian $0,000 < 0,05$, dan t -hitung $4,214 > t$ -tabel $2,024$ sehingga ditarik kesimpulan jika kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan.

variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial hasil uji t menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja setiap nilai t hitung $(2,965)$, $(3,359) > t$ tabel $1,670$. Secara simultan dapat diketahui untuk pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan f hitung $11,260 > \text{nilai } f\text{-tabel } 3,15$. Hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t -hitung $2,965 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,670$ maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan hal ini berdasarkan hasil uji t hitung, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,359 > t\text{-tabel } 1,670$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka H_2 diterima.

Berdasarkan uji f yang dilakukan diperoleh f hitung sebesar 9,693 sedangkan f tabel 3,15 sehingga $11,260 > 3,15$. Memiliki arti bahwa kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Astri Dewi. Dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : CV. Tohar Media.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fordebi. 2016. *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Vol.13, No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Lenardo, Edrik. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Vol.3-no.2. hal 28.
- Mahfud, Ilham. 2019. *Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*. Vol. 2, No. 1.
- Mappasomba. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN*. Jurnal Riset Vol.2- no.7. hal.113.
- Nugraha, Alvi dan Sri Surjani. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 3, No. 3.
- Rani, Mellysa Puspa. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Vol. 2, No. 4.
- Rivai, Veithzal. Dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Silaen, Novita Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Persada.
- Sopiah dan Sangadji, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwarti, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Vol. 1. No. 1.
- Syariah, Madani. 2019. *Kompensasi dan Evaluasi Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*. Vol. 2.
- Tahmid, Muhammad. 2015. *Kompensasi Kerja Dalam Islam*. Vol. 5, No. 2.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi V*. Depok: Rajawali Pers.
- Yulandri dan Onsardi. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1, No. 2.