

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA CV. CITRA ABADI CARGO SIDOARJO

<sup>1</sup>Putri Wahyuni\*, <sup>2</sup>Rina Maretasari

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

\*) [pwahyuni478@gmail.com](mailto:pwahyuni478@gmail.com)

## Informasi Artikel

Draft awal: 20 Maret 2022  
Revisi : 19 April 2022  
Diterima : 25 April 2022  
Available online: 27 April 2022

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance in CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. This study uses a quantitative approach and the method of analysis uses multiple linear regression. The method of data collection was done through a questionnaire with a sample of 33 respondents. In this study, it was found that the partial effect of the compensation variable (X1) had..a positive and significant effect on the employee performance variable (Y), where the significant value was  $0.004 < 0.05$  with an effect of 0.272 or 27.2%. Partially, the work motivation variable (X2) had a positive effect and significant to the employee performance variable (Y), where the significant value is  $0.002 < 0.05$  with an effect of 0.907 or 90.7%. The results of the F test analysis of compensation variables (X1) and work motivation variables (X2) together (simultaneously) affect the employee performance variable (Y), where f count is  $6.110 > f$  table value is 3.32, and the significant value is  $0.001 < 0.05$ .*

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada jasa pengiriman barang CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisisnya menggunakan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah sampel 33 responden. Dari penelitian ini didapatkan hasil pengaruh secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikannya  $0.004 < 0.05$  dengan pengaruh sebesar 0.272 atau 27.2%, dan secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikan  $0.002 < 0.05$  dengan pengaruh sebesar 0.907 atau 90.7%. Dan hasil analisis uji F variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana f hitung sebesar  $6.110 >$  nilai f tabel 3.32, dan nilai signifikan yaitu  $0.001 < 0.05$ .

## PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling berharga adalah tenaga kerjanya, SDM merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan operasinya. Akuisisi karyawan, pelatihan, evaluasi, kompensasi, dan manajemen hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan adalah bagian dari Desseler mengambil HR (2015: 3). Bahkan dengan bangunan, teknologi, dan sumber daya yang sangat baik, sebuah perusahaan tidak dapat berhasil tanpa sumber daya orang yang terampil.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Hal untuk meningkatkan kinerja pekerja perusahaan mengambil banyak bentuk. Misalnya, memberikan remunerasi yang sesuai, memotivasi orang, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan menawarkan pendidikan dan pelatihan merupakan contoh strategi untuk meningkatkan kinerja (Agiel Puji Damayanti, 2013). Agar suatu perusahaan dapat

bertahan, Perlu struktur remunerasi yang baik, terutama untuk insentif pegawai. Seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya jika dia diberi kompensasi yang baik. upaya mengatasi kesulitan yang mungkin timbul selama pekerjaan itu. timbul sebagai akibat dari (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Pengusaha melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar ketika gaji mereka lebih tinggi dari gaji rekan-rekan mereka.

Tabel 1.1 Bonus Yang Diterima Karyawan

Jabatan	Bonus
Call Center	1 kali / Tahun
Staff Admin	1 kali / Tahun
Driver Pengiriman	1 kali / Tahun

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pemberian bonus kepada karyawan setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan. Bonus yang diberikan oleh CV. Citra Abadi Cargo kepada karyawan hanyalah satu kali dalam setahun, sehingga tidak ada daya tarik atau motivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih optimal. Bonus merupakan salah satu alasan yang dapat menumbuhkan semangat kinerja seorang karyawan. Karena jika semakin baik kinerja karyawan, maka akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dan dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga akan dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang mungkin berdampak pada keberhasilan suatu bisnis. Secara umum, semakin tinggi tingkat kinerja seorang karyawan, semakin sederhana bagi perusahaan untuk memenuhi tujuan atau sasarannya. Sebaliknya, jika kinerja seorang karyawan buruk atau tidak memadai, maka akan berdampak negatif bagi organisasi. Hasil dari suatu prosedur yang mengacu dan mengukur selama periode waktu sesuai dengan kondisi dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja menurut Sutrisno (2016) diartikan sebagai menggambarkan bagaimana seseorang seharusnya beroperasi dan bertindak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. pekerjaan, jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk itu.

Penulis Pamela & Oloko (2015) menyatakan bahwa motivasi sangat penting untuk organisasi yang sukses, penting untuk terus bekerja dalam organisasi dengan cara yang kuat dan membantunya bertahan. Motivasi adalah hal yang baik karena membantu orang merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan, yang membuat mereka lebih produktif. Bekerja dengan orang-orang yang bersemangat dengan pekerjaan mereka juga memiliki manfaat tambahan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan tepat waktu membantu organisasi.

Dalam bahasa Inggris, "*compensation*" adalah kata yang telah dimasukkan ke dalam frasa kompensasi. Kompensasi remunerasi didefinisikan oleh Hasibuan (2016) sebagai segala sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas kerja mereka. Konsistensi di dalam dan di luar organisasi penting dalam menentukan kompensasi. Misalnya, kompensasi yang konsisten secara internal mengacu pada gagasan tentang remunerasi relatif di dalam suatu organisasi, sedangkan konsistensi eksternal mengacu pada tingkat relatif dari struktur upah dalam suatu organisasi dibandingkan dengan struktur gaji yang lazim di luar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dalam pentingnya masalah kompensasi dan motivasi kerja dalam perusahaan, maka tujuan untuk melakukan tujuan penelitian adalah menguji "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Barang CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo".

## LANDASAN TEORI

### Manajemen sumber daya manusia

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) dalam bukunya, "Manajemen sumber daya manusia adalah strategi untuk mengelola dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM. Ini termasuk hal-hal seperti mempekerjakan dan memecat orang, pelatihan dan pengembangan, dan penempatan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengajarkan orang bagaimana menjadi yang

terbaik sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka di tempat kerja. Hal ini berdasarkan pendapat para ahli yang tercantum di atas.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam memenuhi tugas dan komitmennya. Menurut Kasmir (2018:182), kinerja pegawai merupakan hasil dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan tepat waktu. Kinerja adalah jumlah aktivitas karyawan yang menguntungkan atau merugikan tujuan perusahaan.

Menurut pemahaman yang disebutkan di atas tentang kinerja karyawan dari banyak sudut pandang ahli, kinerja karyawan terkait erat dengan hasil perusahaan. Kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu semuanya terkait. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap. Dan kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dimulai dengan apa yang dilakukan, bagaimana hal itu dilakukan, dan bagaimana hasil yang dicapai.

Menurut Robbins dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018), indikator-indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Mangkuprawira (2017:113) adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah jenis motivasi yang membuat seseorang ingin bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Memberikan motivasi terkait erat dengan upaya untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan.

Jadi, motivasi kerja adalah dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja untuk mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan, berdasarkan berbagai

definisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Abraham. H Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), indikator-indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan Fisik
  - a. Pemberian bonus
  - b. Uang makan
  - c. Uang transportasi
  - d. Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
  - a. Tunjangan kesehatan
  - b. Asuransi kecelakaan
  - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan Sosial
  - a. Teman
  - b. Interaksi
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
  - a. Penghargaan diri
  - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan Perwujudan Diri
  - a. Kemampuan keterampilan potensial optimal.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah “setiap penghasilan yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk bisnis dan instansi pemerintah”. Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017), kompensasi adalah istilah untuk semua jenis uang yang didapat pekerja.

Jadi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atau ucapan terima kasih atas pekerjaan baik yang mereka lakukan., berdasarkan beberapa kriteria di atas. Karyawan dapat diberi kompensasi dalam bentuk uang atau akses ke fasilitas. Selanjutnya, pemberian gaji yang sesuai akan berdampak pada kinerja karyawan, yang akan menguntungkan organisasi.

Hasibuan (2017:4) menyebutkan indikator-indikator kompensasi secara umum, yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu melakukan pengukuran yang akurat terhadap sesuatu (Cooper & Schindler, 2014). Pengukuran dilakukan dengan pengujian hipotesis yang meliputi tiga variabel, yaitu variabel independen (LMX) terhadap dependen (stress dan kinerja), Penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner dengan struktur pertanyaan semi tertutup.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Semarang yang terkena dampak WFH selama pandemi COVID-19. Sampel penelitian ini merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi dan Manajemen. Pemilihan sampel dengan metode purposive sampling, yang mana sampel harus memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan untuk kebutuhan penelitian (Cooper & Schindler, 2014). Semester dari mahasiswa juga perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi dampak kebiasaan dari WFO menjadi WFH. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria tertentu, yaitu responden merupakan mahasiswa yang belajar secara WFH dan minimal semester 3 (tiga) dalam perguruan tinggi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Adapun data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan menanyakan kepada responden, mengamati peristiwa atau melalui pembagian kuesioner (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan penelusuran internet terhadap berbagai jenis artikel penelitian pada jurnal yang telah dipublikasi dan buku referensi terkait.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode survei terhadap responden. Dalam hal ini, survei dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner berupa pernyataan tertutup. Kuesioner tersebut memungkinkan responden untuk menentukan pilihan diantara beberapa alternatif jawaban yang telah diberikan oleh peneliti (Neuman, 2014).

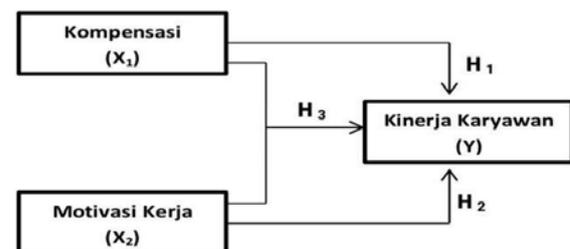
Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode self-administered survey questionnaire yang merupakan survei yang dikelola sendiri oleh responden (Cooper & Schindler, 2014). Penyebaran kuesioner tersebut

dengan menggunakan online questionnaire melalui perangkat aplikasi yang telah disediakan oleh google drive. Peneliti memilih menggunakan kuesioner online dengan maksud agar responden dapat mengisi kuesioner secara aman dan nyaman sehingga dapat mengurangi tingkat bias kepatutan sosial (Cooper & Schindler, 2014).

Peneliti menggunakan data *cross sectional study* yang merupakan perolehan data pada satu titik waktu untuk menjawab pernyataan penelitian (Cooper & Schindler, 2014). Proses pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rentang waktu selama kurang lebih satu sampai dua bulan. Selanjutnya, peneliti menjamin anonimitas secara lengkap dan akurat sehingga dapat menghindari bentuk kekhawatiran dan rasa takut terhadap apapun dan siapapun.

Penelitian ini menggunakan metode regresi untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh pengujian analisis regresi menggunakan SPSS 23.

## MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

## HIPOTESIS

H1 : Diduga kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada jasa pengiriman barang CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.

H2 : Diduga motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada jasa pengiriman barang CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.

H3 : Diduga kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada jasa pengiriman barang CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018, hlm.14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme), dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif), dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya, sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Sumber data primer adalah hasil kuisioner yang diisi oleh karyawan CV Cipta Abadi Cargo Sidoarjo, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diambil adalah sumber daya karyawan CV.Citra Abadi Cargo Sidoarjo, data capaian kinerja dalam tiga tahun, dan data keuangan dalam satu tahun.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 33 orang yaitu karyawan CV Citra Abadi Cargo Sidoarjo dengan menggunakan Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2017:85) sampel diambil seluruh anggota populasi. Karena jumlah karyawan dalam CV Citra Abadi Cargo Sidoarjo berjumlah total 33 karyawan maka mereka semua menjadi sampel dalam penelitian ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 31 responden atau 93.9%. Dan jenis kelamin perempuan berjumlah 2 responden atau 6.1%. Responden dalam penelitian ini yang memiliki usia 20–25 Tahun yaitu 57.6% atau 19 responden, selanjutnya usia 26–30 Tahun yaitu 36.4% atau 12 responden, dan pada usia 31–35 Tahun yaitu 6.1% atau berjumlah 2 responden. Kemudian yang berpendidikan terakhir SMA/MA berjumlah 29 atau 87.9%, dan

pendidikan terakhir sarjana yaitu berjumlah 4 atau 12.1%. Dan terdapat karyawan berpenghasilan 2.000.000–2.500.000 yaitu sebanyak 18 atau 54.5%, dan penghasilan 3.000.000–3.500.000 yaitu 15 atau 45.5% dari 33.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner untuk 33 responden. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dan pengolahan data dilakukan dengan SPSS 16, kemudian diuraikan terkait variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang merupakan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan guna melihat apakah instrumen dalam angket sudah layak digunakan sebagai pertanyaan.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan, seluruh pertanyaan yang berjumlah 36 dengan menggunakan rumus  $df = n-2$ , maka hasilnya adalah  $df = 33 - 2 = 31$ , sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jadi, uji validitas variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner untuk penggunaan berulang. Dan jawaban responden mengenai pernyataan dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $>$  0.60.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$ Cronbach' s	$\alpha$ Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.713	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.734	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.747	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.713, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai Cronbach Alpha 0.734, dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha 0.747. Hal ini menunjukkan, secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0.60.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ialah cara untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari asumsi klasik atau aturan yang harus dipenuhi agar model regresi linier valid. Beberapa jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, dimana memiliki nilai signifikan sebesar 0,05.

Tabel 2 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57721723
	Absolute	.082
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.082
	Kolmogorov-Smirnov Z	.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai 0.469. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa data distribusi tersebut Normal.

**Uji Multikolinearitas**

Dalam uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terdapat korelasi terhadap variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, digunakan nilai variance inflation factor (VIF).

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena (VIF=1 tolerance).

Pada uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa, semua nilai tolerance lebih besar 0.10, yaitu 0.993 > 0.10, dan semua nilai VIF lebih kecil yaitu 1.007 < 0.10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi (X1)	.993	1.007
Motivasi Kerja (X2)	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa, semua nilai tolerance lebih besar 0.10, yaitu 0.993 > 0.10, dan semua nilai VIF lebih kecil yaitu 1.007 < 0.10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berfungsi mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengambilan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser ialah jika sig. 2-tailed <  $\alpha = 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika sig. 2 tailed >  $\alpha = 0,05$ , maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.944	11.350		-.788	437
Kompensasi	-.046	.340	-.024	-.135	893
Motivasi Kerja	.246	.169	.258	1.459	155

a. Dependent Variable: RES2

Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0.893, dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0.155. Artinya nilai signifikansi variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0.05,

sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi > 0.05.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dimana variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	28.529	17.928		1.591	.122
Kompensasi (X1)	.272	.538	.178	2.407	.004
Motivasi Kerja (X2)	.907	.267	.526	3.403	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda ini terdapat bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 28.529 + 0.272 + 0.907 + e$$

- a. Konstan sebesar 28.529. Artinya jika variabel independen Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai konstan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan nilainya 28.529.
- b. Kompensasi memiliki nilai koefisien 0.272. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti setiap kenaikan satuan variabel Kompensasi maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.272 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tidak diteliti.
- c. Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien 0.907. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berarti setiap kenaikan satuan variabel

Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.907, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Uji Parsial)**

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

- a. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.004 < 0.05 dan nilai t hitung 2.407 > t tabel 2.042, maka nilai signifikansi diterima. Artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah 0.002 < 0.05, dan nilai t hitung 3.403 > t tabel 2.042, maka nilai signifikansi diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

**Uji F (Simultan)**

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika didalam penelitian terdapat tingkat signifikansi < 0,05 atau f hitung dikatakan > daripada f tabel, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	273.086	2	136.543		
Residual	670.429	30	22.348	6.110	.001 <sup>a</sup>
Total	943.515	32			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.001 < 0.05 dan f hitung 6.110 > f tabel 3.32, hal ini

membuktikan bahwa nilai signifikansi diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara signifikan.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel terikatnya.

Tabel Uji Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.289	.242	4.72733

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan uji diatas menunjukkan bahwa untuk hasil koefisien determinan  $R^2$  memiliki nilai R 0.538 atau 53.8%, artinya hubungan antar variabel dependen dan independen kuat. Maka disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 38.9%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Dengan pengaruh sebesar 0.272 atau 27.2%, signifikan  $0.004 < 0.05$ , dan untuk t hitung  $2.407 > t$  tabel 2.042, maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima.

Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Dan apabila bonus maupun tunjangan telah terpenuhi maka akan mempengaruhi

kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sehingga penelitian ini sesuai dengan penelitian Echa Siska Aprilia (2017) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Dimana kompensasi merupakan salah satu cara paling efektif bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan pengaruh sebesar 0.907 atau 90.7%, dimana nilai signifikan  $0.002 < 0.05$ , dan untuk t hitung  $3.403 > t$  tabel 2.042, maka hipotesis ( $H_2$ ) diterima.

Maka pada hipotesis kedua bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi sangatlah penting untuk karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada jawaban responden menyatakan bahwa karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, dengan diperhatikannya motivasi kerja oleh pimpinan dapat berdampak positif dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan meningkatkan semangat, kemauan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian motivasi kerja akan dapat berdampak pada kenaikan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roni Binsar Tua Pasaribu (2020), semakin baiknya motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Hasil analisis menunjukkan bahwa uji F (simultan) memiliki pengaruh sebesar 0.289 atau 28.9%, dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Artinya bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pada hipotesis ketiga dikatakan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo terbukti kebenarannya. Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu jika perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi dan memotivasi karyawan dengan baik, maka akan berpengaruh positif dan akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Mutmainnah (2018), menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin terpenuhi kompensasi dan termotivasinya karyawan, maka semakin baik dalam peningkatan kinerja karyawan..

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, yaitu mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo, maka disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Hal ini diartikan bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
2. Hasil analisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3. Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo, sehingga dari hasil data penelitian ini maka hipotesis yang diajukan terbukti

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

### **Bagi Perusahaan**

1. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diuraikan bahwasanya untuk mendukung dalam menjalankan kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi.
2. Pemberian gaji dan bonus harus sesuai dengan kesepakatan dan kinerja para karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.
3. Motivasi kerja dalam CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo sangat berpengaruh tinggi atau positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga pimpinan perlu memberikan perhatian yang lebih khususnya memotivasi karyawan agar dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerjanya.
4. Kompensasi dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja para karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Jadi, perusahaan harus selalu memperhatikan pemberian kompensasi, gaji, maupun bonus sesuai dengan kualitas kinerja setiap karyawan. Dan pimpinan harus selalu memotivasi karyawannya, karena dengan termotivasinya seorang karyawan maka akan dapat berdampak positif terhadap kinerja dalam penyelesaian pekerjaannya.

### **Penelitian Selanjutnya**

Perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan menyesuaikan dengan kondisi lapangan yang ada, karena baik secara materi maupun pemberian kompensasi dan proses pemberian motivasi di setiap perusahaan berbeda-beda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul Latief, (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. *Jurnal Sistem Informasi ISSN P : 2598-599X; E: 2599-0330 Vol.2 No.1*.
- Abdullah, M Ma'ruf. (2016). *Manajemen Komunikasi Periklanan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abraham Maslow, (2019). *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta; Ekonisia.
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja..* Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84-90.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Damayanti, Agiel Puji dkk, (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Universitas Sebelas. *Jornul Manajemen Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni Juni Priansa, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fx.Pudjo Wibowo, (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN:2541-1047*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT.Rajagrafindo Persada.
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*, II(1), 32-39.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Mauruf: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mangkuprawira, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di*

- Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2  
STIE Perbanas Surabaya.
- Nawawi, Hadari, (2011), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Edisi Revisi, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sofar Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Bogor: IN MEDIA.
- Sopiah, dan Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan*, Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Syahrani, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin*. E-Jurnal Manajemen Uniska, Vol. 1, No. 1: 1-10.
- Syukur, Edy Supriyono, Yohana Kus Suparwati. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat*
- Dprd Kabupaten Tegal. Jurnal Magisma* Vol. VII. No. 2. Universitas Diponegoro.
- Wibowo, Fx. Pudjo dan Widiyanto, Gregorius. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 17. No. 2.