

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA HAN WIJAYA

Riny<sup>1</sup>, Heryenzus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb170910079@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The success of a company is influenced by employee performance. Every company will strive to improve the performance of its employees so that company goals can be achieved. One of the factors that can affect a person's performance is compensation and motivation. Performance appraisal is needed to determine the results or level of success of an employee. The purpose of this research is to determine the extent to which compensation and motivation significantly influence employee performance at PT Cendana Han Wijaya. The results of the T test prove partially, the results of the research state that compensation and motivation have a significant effect on employee performance at PT Cendana Han Wijaya and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained is 52.9% of employee performance is influenced by compensation and motivation variables. While the remaining 47.1% is influenced by other variables.*

**Keywords: Compensation; Employee Performance; Motivation.**

---

## Pendahuluan

Dalam menghadapi globalisasi, yang saat ini usaha bisnis mengalami tingkat persaingan yang tinggi di antara para pengusaha. Sehingga, sering sekali terdapat beberapa permasalahan yang membuat banyaknya perusahaan yang mengalami kegagalan. Salah satu penyebab kegagalan tersebut yaitu seperti kurangnya *human resources* pada perusahaan itu. *Human resources* penting bagi perusahaan dalam perencanaan, manajemen, pengatur sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Walaupun sebegus apapun teknologi yang dipakai, apabila tidak ada handalnya sumber daya manusia, pasti semuanya akan tidak bermakna. Jadi sumber daya manusia dipilih memang harus sudah bisa diberikan kepercayaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu.

Dalam hal ini juga dapat berpengaruh dalam dunia usaha, akibatnya, perusahaan diminta untuk menggunakan kemampuan *human resources* secara maksimal yang pada akhirnya hasil kerja dari pekerja dan kegiatan perusahaan

bisa bekerja secara baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pribadi seorang atau kelompok yang mempunyai standar keberhasilan yang telah ditetapkan secara bersama. Kinerja disini sebagai gambaran tentang tingkat penyelesaian kegiatan dalam menciptakan target dan tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Dengan tercapainya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri sendiri, maka akan terciptanya perasaan puas, kemudian karyawan yang merasa puas, maka secara spontan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Putra et al., 2018:2).

Faktor menciptakan kinerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompensasi menjadi sangat penting, karena orang-orang bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika orang bekerja dan telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menyerahkan imbalan untuk mewujudkan tujuan pribadi yang bekerja. Kompensasi dapat

berbentuk *financial* maupun *non financial*, Kompensasi dalam bentuk *financial* yaitu seperti gaji, komisi, bonus dan tunjangan. Sedangkan kompensasi dalam bentuk *non financial* seperti pelatihan karyawan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang baik (Rahmawati, 2016:3). Dengan diberikan kompensasi yang lebih bagus, itu bakal menghasilkan rasa puas bekerja dan lebih termotivasi untuk karyawan agar bisa kerja dengan baik.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga mengambil peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Setiap pimpinan harus mengenali secara jelas tentang apa yang karyawan dan perusahaan butuhkan supaya mereka bisa secara efektif bekerja sama sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap orang memiliki aktivitas yang berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan, motivasi dan dorongan baik telah ataupun sedang terjadi didalam ataupun diluar. Dorongan didalam ini mengakibatkan ia berusaha mencapai tujuan itu (Arifin, 2012:145). Apabila orang termotivasi, maka dia berupaya melakukan sepenuhnya demi menciptakan apa yang diinginkan dan mereka lebih merasa senang, sehat dan bertambah ingin datang untuk bekerja (Bentar et al., 2017:4). Motivasi yang kurang dapat menyebabkan ketidakhadiran yang meningkat.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Kompensasi

Kompensasi ialah suatu *income* yang diterima karyawan atas pembalasan jasa atau imbalan yang telah dibagikan oleh perusahaan, bisa berupa uang, barang tidak langsung ataupun barang langsung. Ukuran kompensasi ditentukan sesuai dengan deskripsi kerja, analisis ketenagakerjaan, spesifikasi kerja, posisi dan pendoman untuk keadilan kerja hukum (Rahman, 2017:347).

Berdasarkan pernyataan (Alwi, 2017:74) menjelaskan tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
2. Memastikan keadilan, yaitu kompensasi diberikan sesuai dengan

posisi, tugas, fungsi dan kinerja karyawan.

3. Mencegah karyawan keluar dari organisasi itu dan mempertahankan karyawan tersebut.
4. Mendapatkan karyawan yang berbobot.
5. Sebagai salah satu pengendalian biaya, yaitu rekrutmen akan berkurang jika kompensasi yang diberikan lebih baik.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, kompensasi yang dibayarkan telah sama dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Beberapa faktor-faktor yang berpengaruh kecil atau besarnya kompensasi, diantaranya ialah sebagai berikut (Sutrisno, 2016:154):

1. Tingkat biaya hidup.
2. Taraf kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Besar kecilnya jenis pekerjaan dan tanggung jawab.
5. Peraturan undang-undang yang berlaku

Indikator-indikator dalam variabel kompensasi oleh (Heryenzus & Laia, 2018:14) ialah sebagai berikut:

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

### 2.2 Motivasi Kerja

Seseorang yang bergabung dengan perusahaan wajib memiliki motivasi didalam dirinya sendiri. Menurut (Widodo, 2017:897) bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memperlihatkan kinerja yang maksimum. Motivasi dibutuhkan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Wahyuni, 2017:4) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi positif, contohnya pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan dan pemberian pujian.
2. Motivasi negative, contohnya manajer perusahaan mengancam atau memberikan hukuman atas hasil kerja yang belum tercapai oleh mereka.

Menurut (Rahman, 2017:350) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Faktor intern, mencakup kemauan untuk memiliki, kemauan untuk hidup, kemauan untuk mendapatkan hadiah, keinginan untuk mendapatkan penghormatan dan kemauan berkuasa.
2. Faktor ekstern, mencakup pengawasan yang baik, suasana lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, jaminan ketenagakerjaan, adanya peraturan yang fleksibel, pujian untuk prestasi, status dan tanggung jawab.

Indikator-indikator motivasi kerja yang dipakai menurut (Heryenzus & Laia, 2018:15) ialah:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi Diri (*Self-actualizatio need*)

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang memiliki tujuan dan hubungan dari perusahaan. Kinerja ialah macam mana melaksanakan pekerjaan dan merupakan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan wewenangnya (Lawasi & Triatmanto, 2017:49).

Tujuan dilakukan penilaian kinerja karyawan yaitu (Martinus & Budiyanto, 2016:5):

1. Sebagai pengembangan yang dapat membantu mencapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan, seperti melalui training, conseling dan lain sebagainya.
2. Pemberian reward, seperti proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi jabatan.
3. Sebagai motivasi untuk membangun inisiatif dan harga diri di tempat bekerja.

4. Sebagai perencanaan human resources yang mungkin berguna untuk mengembangkan kemahiran dan ketrampilan.

5. Sebagai referensi untuk menentukan kompensasi, promosi dan lain sebagainya.

6. Untuk memberikan feedback kepada karyawan tentang kinerjanya.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut (Rahman, 2017:360) ialah antara lain:

1. Pengetahuan, berkaitan dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab didalam tempat bekerja.

2. Pengalaman, yaitu lamanya jumlah waktu di tempat kerja dan akan mengembangkan kemampuan dalam melakukan sesuatu pada bidang tertentu.

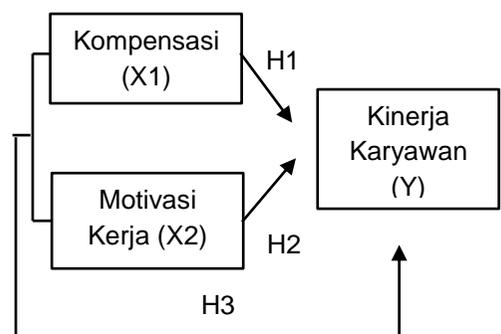
3. Kepribadian, yaitu keadaan yang ada pada seseorang di depan pekerjaan mereka, seperti keterampilan, minat, bakat dan sikap terhadap orang lain.

Keberhasilan kinerja karyawan umumnya didasarkan pada indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja karyawan oleh (Ermawati & Barlian, 2018:94) terdiri dari:

1. Ketepatan waktu
2. Kuantitas
3. Kualitas

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.  
 H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.  
 H3: Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana sistematis sebagai kerangka yang dibuat atau dirancang untuk panduan dalam menjalankan metode penelitian (Sanusi, 2012:13). Desain penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif merupakan desain penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Desain penelitian kausalitas ialah penelitian yang dikaji guna membuktikan ada kehadiran atau tidak adanya hubungan sebab-akibat diantara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kemudian Metode penelitian kuantitatif ialah metode pengumpulan data dengan memakai instrument seperti kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data dari responden. Pernyataan ini di sampaikan oleh (Sanusi, 2012:14).

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Cendana Han Wijaya sebanyak 110 orang. Dan sampel yang diambil yaitu karyawan PT Cendana Han Wijaya yang berjumlah 110 orang. Perhitungan sampel yang dipakai ialah sampling jenuh yang menurut (Sugiyono, 2012:85) ialah metode untuk menentukan sampel jika semua bagian populasi dipakai sebagai Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

sampel. Dalam hal ini semua bagian populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam memperoleh sumber data dalam suatu penelitian, diperlukan menentukan teknik atau metode pengumpulan yang akan dipakai. Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dengan memakai dua sumber, yaitu sumber data primer, seperti membagikan kuesioner dan melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan untuk memperoleh data-data dari permasalahan yang sedang teliti dan sumber data sekunder seperti dari dokumen pendukung seperti data dari perusahaan, buku maupun jurnal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebarkan kuisisioner untuk memperoleh informasi dan data, kemudian dari data tersebut diolah menggunakan program SPSS versi 25. Karakteristik data responden atau yang biasa sering disebut sebagai profil responden pada penelitian ini meliputi: gender, umur, pendidikan terakhir dari responden dan lama bekerjanya. Hal ini memiliki maksud guna memperjelas profil responden yang akan menjadi sampel pada penelitian ini.

### 4.1 Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

Pengujian yang dipakai guna memperlihatkan item kuesioner yang *valid* atau tidak, dapat dilaksanakan dengan memperhitungkan angka koefisien korelasi *product moment pearson*. Dalam menetapkan suatu item yang dipakai layak atau tidak, biasanya dipakai uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,530	0,1874	Valid
X1.2	0,426	0,1874	Valid
X1.3	0,617	0,1874	Valid
X1.4	0,458	0,1874	Valid
X1.5	0,506	0,1874	Valid
X1.6	0,599	0,1874	Valid
X1.7	0,509	0,1874	Valid
X1.8	0,496	0,1874	Valid

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, hasil rhitung  $\geq$  rtabel dimana berarti semua data tersebut dari variabel kompensasi memenuhi kriteria,

dan semua data tersebut adalah valid dan layak untuk dipakai dalam pengujian selanjutnya.

#### 4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,597	0,1874	Valid
X2.2	0,540	0,1874	Valid
X2.3	0,542	0,1874	Valid
X2.4	0,457	0,1874	Valid
X2.5	0,507	0,1874	Valid
X2.6	0,485	0,1874	Valid
X2.7	0,536	0,1874	Valid
X2.8	0,546	0,1874	Valid
X2.9	0,681	0,1874	Valid
X2.10	0,590	0,1874	Valid

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, hasil rhitung  $\geq$  rtabel dimana berarti semua data tersebut dari variabel kompensasi memenuhi kriteria,

dan semua data tersebut adalah valid dan layak untuk dipakai dalam pengujian selanjutnya.

#### 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
Y.1	0,621	0,1874	Valid
Y.2	0,600	0,1874	Valid
Y.3	0,529	0,1874	Valid
Y.4	0,620	0,1874	Valid
Y.5	0,569	0,1874	Valid
Y.6	0,672	0,1874	Valid

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, hasil rhitung  $\geq$  rtabel dimana berarti semua data tersebut dari variabel kompensasi

memenuhi kriteria, dan semua data tersebut adalah valid dan layak untuk dipakai dalam pengujian selanjutnya.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi	0,607	>0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,729	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,647	>0,60	Reliabel

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, hasil SPSS diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi sejumlah 0,607, kemudian variabel motivasi kerja sejumlah 0,729 dan variabel kinerja

karyawan sejumlah 0,647. Semua hasil perhitungan melebihi 0,60, kemudian dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel.

#### 4.5 Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Kolmogrov-smimov  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		110
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.28400527
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.066
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.067
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Hasil uji kolmogrov-smimov diatas, bisa terlihat dari nilai kolmogrov-smimov dapat disimpulkan kalau data itu telah memiliki nilai Asymp. Sig (2 Tailed) terdistribusi secara normal. Dengan ini sebesar 0,200, lebih melebihi 0,05.

#### 4.6 Uji Multikolinieritas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	Kompensasi	0,484	2,066
	Motivasi Kerja	0,484	2,066

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Tabel diatas memperlihatkan nilai VIF variabel bebas juga diatas 0,1, sehingga untuk setiap variabel independen lebih bisa dapat disimpulkan tidak terjadi rendah dari 10 dan nilai tolerance semua multikolinieritas.

#### 4.7 Uji Heterokedasitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Heterokedasitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized</b>		<b>Standardized</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	2.576	1.025		2.513	.013
Kompensasi	-.045	.051	-.123	-.889	.376
Motivasi Kerja	.011	.036	.043	.310	.757

a. *Dependent Variable:* ABS\_RES

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Dapat dikatakan bahwa model tidak memiliki gejala heterokedasitas jika nilai probabilitas atau signifikansi melebihi 0,05. Berdasarkan tabel diatas

probabilitas atau taraf signifikannya melebihi 0,05 dimana artinya tidak terdapat gejala heterokedasitas.

#### 4.8 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	1.074	1.568		.685	.495
Kompensasi	.328	0.78	.373	4.198	.000
<i>Motivasi Kerja</i>	.286	0.56	.456	5.130	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.19 diatas dapat terlihat persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 1,074 + 0,328X_1 + 0,286X_2$$

Dimana persamaan tersebut artinya:

1. Nilai konstanta sejumlah 1,074, mempunyai arti apabila variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai angka 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 1,074.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai sejumlah 0,328 ini berarti apabila terdapat variabel independen lain yang nilainya tetap atau tidak berubah, maka untuk setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompensasi akan menambahkan kinerja karyawan sebesar 0,328. Koefisien yang

memiliki nilai positif yang dimana berarti apabila kompensasi bertambah kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,286 dengan ini artinya apabila variabel independen lain yang nilainya tetap atau tidak berubah, maka untuk setiap penambahan 1 poin atau 1% variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,286. Koefisien yang bernilai positif yang dimana berarti jika motivasi kerja meningkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### 4.9 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8.** Hasil Uji R Square  
*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.769a	.591	.583	2.305

a. *Predictors:* (*Costant*), Motivasi Kerja, Kompensasi

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Nilai determinasi (R<sup>2</sup>) yang didapat ialah sejumlah 0,591. Ini artinya persentase variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) pada model regresi sejumlah 59,1%. Atau variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan

oleh variasi kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sejumlah 59,1%, kemudian sisanya sebanyak 40,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian tersebut.

4.10 Uji T

**Tabel 9. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	1.074	1.568		.685	.495
Kompensasi	.328	0.78	.373	4.198	.000
<i>Motivasi Kerja</i>	.286	0.56	.456	5.130	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) memperoleh hasil thitung(4.198) > ttabel(1.98177), dan nilai signifikasi 0.000 < 0.005 dimana berarti variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh hasil thitung(5.130) > ttabel(1.98177), dan nilai signifikasi 0.000 < 0.005 dimana berarti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.11 Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	506.794	2	253.397	57.898	.000b
<i>Residual</i>	468.297	107	4.377		
Total	975.091	109			

a. *Dependent Variabel: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi*

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2020)

**SIMPULAN**

Berlandaskan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan:

1. Secara parsial, kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kompensasi yang dibagikan sebuah perusahaan untuk karyawan sangat penting karena mempengaruhi kemampuan suatu organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawannya di perusahaan tersebut.
2. Secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kurangnya pemberian penghargaan atau dorongan seorang atasan kepada bawahan dapat mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut.

3. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja di PT Cendana Han Wijaya memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan pemberian penghargaan atau dorongan yang tepat akan membuat kinerja yang lebih bagus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Arifin, S. (2012). *Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi ( Tbs ) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 1–9. <http://proceedings.stiewidyagalumajang.ac.id/index.php/progress>
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Putra, U., Bakri, H., & Wiri, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Rahman, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tanjung Kabupaten Tabalong. *Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 1(2).
- Rahmawati, N. dan S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, E. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SAMSONITE INDONESIA ( CABANG SURABAYA ). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(35).
- Widodo, D. S. (2017). Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.