



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NANG VERO INDONESIA

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NANG VERO INDONESIA

Khairul Imam¹, R Hendra Winarsa²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : khairulimam1511@gmail.com^{1*}, dosen01437@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-07-2025

Revised : 29-07-2025

Accepted : 01-08-2025

Pulished : 03-08-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of work compensation and work motivation on employee performance at PT Nang Vero Indonesia. The method used in this research is quantitative method with descriptive approach. The sampling technique is total sampling or census, namely all employees of PT Nang Vero Indonesia, totaling 60 respondents. Data collection through questionnaires or questionnaires. The data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and t test, F test using SPSS Version 26. The results of this study are compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.129 + 0.233X_1 + 0.402X_2$, the correlation coefficient value is 0.820 which means that the two variables have a very strong relationship, the coefficient of determination is 67.3% and the F hypothesis test obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(58.664 > 3.159)$ and the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that the compensation and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nang Vero Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling total atau sensus yakni seluruh karyawan PT Nang Vero Indonesia yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t, uji F dengan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 67,3% dan uji hipotesis F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(58,664 > 3,159)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000$)



$< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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

Tabel 1.1
Pencapaian Hasil PT Nang Vero Indonesia Tahun 2020 s/d 2022

Tahun	Target (Lusin)	Pencapaian (Lusin)	Persentase (%)
2021	90.000	87.253	97,11%
2022	60.000	57.219	95,72%
2023	65.000	54.527	85,04%

Sumber : PT Nang Vero Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian hasil PT. Nang Vero Indonesia dari tahun 2021-2023 produksinya mengalami penurunan pencapaian tiap tahunnya. Dimulai pada tahun 2021 memproduksi sebanyak 87.253 lusin dari yang ditargetkan sebanyak 90.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 97,11%. Kemudian di tahun 2022 mengalami penurunan produksi karena pandemi sebanyak 57.219 lusin dari yang di tergerkan sebanyak 60.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 95,72%. Selanjutnya di tahun 2023 memproduksi sebanyak 54.527 dari yang ditargetkan sebanyak 65.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 85,04%.

Tabel 1.2
Tabel Komparasi Kompensasi di PT Nang Vero Indonesia Tahun 2023

Indokator	PT Nang Vero Indonesia	PT Nusa Group
Gaji pokok	90 – 100% dari UMR lokal	100 – 110% dari UMR lokal
Upah tambahan	Tidak ada bonus hari raya	Bonus hari raya, dan bonus berdasarkan KPI
Insentif	Lembur dan insentif terbatas	Lembur, insentif, dan target harian
Tunjangan tetap	Tidak ada	Transport, makan
Fasilitas	Tidak ada BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan

Sumber : PT Nang Vero Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Nang Vero Indonesia kepada karyawan belum memadai, hal ini ditandai adanya pemberian gaji PT Nang Vero Indonesia hanya sedikit di atas UMR, sementara PT Nusa Group memberi gaji lebih tinggi dari rata – rata pasar, upah tambahan di PT Nang vero Indonesia tidak ada bonus hari raya, di Nusa Group Bonus hari raya, dan bonus berdasarkan KPI. Insentif yang diberikan PT Nang Vero Indonesia kepada karyawan berupa uang lembur dan insentif yang terbatas, Nusa Group memberikan uang kembur, insentif, dan target harian. Tidak ada tunjangan tetap di PT Nang Vero Indonesia,



sedangkan di Nusa Group terdapat tunjangan transportasi dan makan. Di PT Nang Vero Indonesia tidak ada fasilitas BPJS ketenagakerjaan, dan di Nusa Group terdapat fasilitas BPJS ketenagakerjaan

Tabel 1.3
Pra-Survei Motivasi Karyawan PT Nang Vero Indonesia

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan berpacu dalam mencapai target yang ditentukan	60	100%	0	0%
2	Karyawan selalu diberikan Penghargaan	50	84%	10	16%
3	Karyawan selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya	52	87%	8	13%
4	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	47	78%	13	22%
5	Karyawan diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	45	75%	15	25%

Sumber : PT Nang Vero Indonesia 2023

Dari tabel diatas, memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja masih kurang. Hal ini terlihat dari minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, terdapat petugas yang masih kurang termotivasi untuk menguasai keahlian tertentu, yang akhirnya akan berdampak pada kurangnya keahlian khusus yang dimiliki antara pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan instansi kurang memberikan motivasi yang memadai kepada petugas. Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja petugas, maka kinerja dari petugas akan semakin meningkat secara nyata.

KAJIAN PUSTAKA

1. Koimpeinsasi

Menurut Deissleir (2017:221) koimpeinsasi adalah suatu hal yang berbeintuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan". Sedangkan menurut Wiboiwoi (2016:271) "Koimpeinsasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerjanya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya".

2. Moitivasi

Menurut Karyoto (2016:10) "Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Nang Vero Indonesia mengenai pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk



meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Noi	Keterangan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Seberapa puas Anda dengan kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) yang diberikan oleh perusahaan	0,373	0,250	Valid
2	Apakah besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,495	0,250	Valid
3	Apakah Anda merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja anda	0,651	0,250	Valid
4	Seberapa sering Anda menerima insentif atau bonus berdasarkan kinerja kerja Anda	0,638	0,250	Valid
5	Uang untuk perjalanan yang diterima sesuai dengan kondisi tugas dan tanggung jawab	0,638	0,250	Valid
6	Karyawan menginformasikan kepada atasan atau pihak terkait jika terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,640	0,250	Valid
7	Perlu ada nya kenaikan gaji sesuai beban kerja yang diberikan perusahaan	0,738	0,250	Valid
8	Uang transportasi cukup untuk memenuhi kebutuhan transportasi yang di butuhkan karyawan	0,626	0,250	Valid
9	Apakah Anda merasa bahwa dengan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, Anda akan lebih fokus dan berkomitmen pada pekerjaan	0,676	0,250	Valid
10	Perlu ada nya kenaikan gaji sesuai beban kerja yang diberikan perusahaan	0,709	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya mau belajar hal untuk menyelesaikan tugas	0,657	0,250	Valid
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkarir dalam perusahaan	0,657	0,250	Valid
3	Saya dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja	0,699	0,250	Valid
4	Saya berkerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan untuk pencapaian tujuan perusahaan	0,733	0,250	Valid
5	Saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	0,563	0,250	Valid
6	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan	0,570	0,250	Valid
7	Saya bekerja keras agar mencapai target perusahaan	0,641	0,250	Valid
8	Saya wajib memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,695	0,250	Valid
9	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	0,652	0,250	Valid
10	Saya mendapatkan dorongan dari rekan kerja dengan penuh semangat	0,658	0,250	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel motivasi (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan Perusahaan	0,500	0,250	Valid
2	Karyawan selalu mendapatkan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan	0,486	0,250	Valid
3	Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian	0,519	0,250	Valid
4	Karyawan selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	0,428	0,250	Valid
5	Karyawan mampu memenuhi target yang diberikan	0,523	0,250	Valid
6	Hasil kerja karyawan sudah melebihi yang diharapkan oleh Perusahaan	0,440	0,250	Valid
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,414	0,250	Valid
8	Perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan	0,605	0,250	Valid
9	Karyawan selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja	0,589	0,250	Valid
10	Karyawan selalu membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam bekerja	0,683	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,810	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha 0,810 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600.



Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₂) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,845 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600

Tabel 4.14
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,699	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,699 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10417971
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,053
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang dimana $0,200 > 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,129	2,293		6,598	,000		
	Kompensasi	,233	,095	,288	2,461	,017	,418	2,390
	Motivasi	,402	,081	,579	4,946	,000	,418	2,390

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi kerja sebesar 0,418 dan motivasi kerja sebesar 0,418 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi kerja sebesar 2,390 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,390 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 ^a	,673	,662	2,141	2,004

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas hasil uji autokorelasi dengan *durbin-watson* menunjukkan nilai *durbin-watson* yang diperoleh sebesar 2,004 dimana berada diantara 1,550 – 2,460 yang artinya berdasarkan ketentuan tersebut disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,192	1,304		-,147	,883
	Kompensasi Kerja	,005	,054	,019	,094	,926
	Motivasi Kerja	,048	,046	,209	1,049	,299

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian *Glejser* pada variabel Kompensasi (X_1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,926 dan Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,299 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,129	2,293		6,598	,000
	Kompensasi	,233	,095	,288	2,461	,017
	Motivasi	,402	,081	,579	4,946	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil perhitungan regresi pada tabel diperoleh persamaan $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil perhitungan regresi pada tabel diperoleh persamaan $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut
- Nilai konstanta sebesar 15,129 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 15,129
- Nilai Kompensasi (X_1) sebesar 0,233 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233
- Nilai Motivasi (X_2) sebesar 0,402 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kompensasi Kerja (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 dimana berada pada rentang interpretasi 0,800 – 1,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi kerja (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.29

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel
Kompensasi Kerja (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Variabel
Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,662	2,141

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil pengolahan data koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,673, maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 67,3% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar $(100-67,3\%) = 32,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.30

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_1)
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,995	2,710		5,903	,000
	Kompensasi Kerja	,591	,073	,730	8,132	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,132 > 2,00172$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nang Vero Indonesia



Tabel 4.31

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi (X₂)
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,413	1,944		9,470	,000
	Motivasi Kerja	,554	,055	,799	10,117	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,117 > 2,00172$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nang Vero Indonesia

Tabel 4.32

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompensasi (X₁)
dan Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537,707	2	268,853	58,664	,000 ^b
	Residual	261,227	57	4,583		
	Total	798,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,664 > 3,159$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nang Vero Indonesia, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nang Vero Indonesia dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,995 + 0,591X_1$, nilai koefisien korelasi 0,730 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,132 > 2,00172$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nang Vero Indonesia dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,413 + 0,554X_2$, nilai koefisien korelasi 0,799 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,117 > 2,00172$) dan nilai signifikansi $< 0,05$



(0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,820 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58.664 > 3.159$) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 216-225.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 1-19
- Andriani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Himun Peratama di Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Anggeani, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teman Makan Sejati (Tem Resto & Coffee Shop) Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Ansory, P. (2018). Analisis Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan, Jakarta: PT Buku Seru. Bandung: PT Refika Aditama.
- Cecep Chandra Pratama dan DR. Alex Winarno, S.T.,M.M. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : BPFE.
- Dessler A. J. (2019}. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen.
- Garaika.(2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,28-41.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB).
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020).Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. TIN: Terapan Informatika Nusantara.
- Jerry N, Riane J. P. dan Wehelmina. R, (2019). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks, Birokrasi Indonesia. Aditya Media Publishing, Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep.Yogyakarta: ANDI.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh.
- Mc Clelland,. (2020). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Sadili. (2019). Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS. Medan: USU Press.
- Nirawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inovasi Mandiri Ekspres Jakarta Utara. Universitas Pamulang.
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pratama, D. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hokita Presisi Indonesia. Universitas Pamulang.
- Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Puspitasari, L. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kensaki Polimer Indonesia Balaraja Tangerang. Universitas Pamulang.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syari Sentra Solusi. Universitas Pamulang.
- Ramadhan, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Petukangan Selatan. Universitas Pamulang.
- Rivai, E. 2017. Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 107-116.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif, 255-261.
- Sarah, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama. Universitas Pamulang.
- Siswanto. (2016). Pengantar Manajemen. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Syawalani, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Triyani, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Green Construction City Bogor. Universitas Pamulang.
- Wibowo, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Humaniora.
- Wijaya, M. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitrausaha Indonesia Grup Jakarta Barat. Universitas Pamulang.
- Yogyakarta: Quadrant.