

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023****E-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8211736>**

Pengaruh Pemberian Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Klik Logistics Putera Harnas

Dian Aji Kumara¹, Ibnu Haris Nasution²
^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email: 11119379mahasiswa@undira.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Klik Logistics Putera Harnas, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Klik Logistics Putera Harnas,. Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif analitis. Sedangkan jenis penelitiannya adalah survai. Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Klik Logistics Putera Harnas sebanyak 78 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Olah data menggunakan SPSS 26, dengan hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas output yang dihasilkan organisasi. Ada terdapat fungsi MSDM pada bagian penilaian kinerja, kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaiknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tetapi hal-hal yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan tersebut dapat kita pelajari dan kita perbaiki dengan memperbaiki kinerja maka akan tercapai apa tujuan dari organisasi tersebut.

Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh (Wicaksana & Rachman, 2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang dikemukakan. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan

memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi juga dapat menjadi variabel yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Pemimpin harus mengerti lebih dalam terhadap karyawan dan mencari tahu apa yang mereka inginkan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka terhadap perusahaan, dengan memberikan kompensasi yang tepat untuk karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat dan bekerja secara maksimal. (Cruz, 2016) mengemukakan bahwa, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut para ahli yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Septawan, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Violetta & Edalmen, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap retensi karyawan. Kompensasi juga berpengaruh melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama dan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka dapatkan.

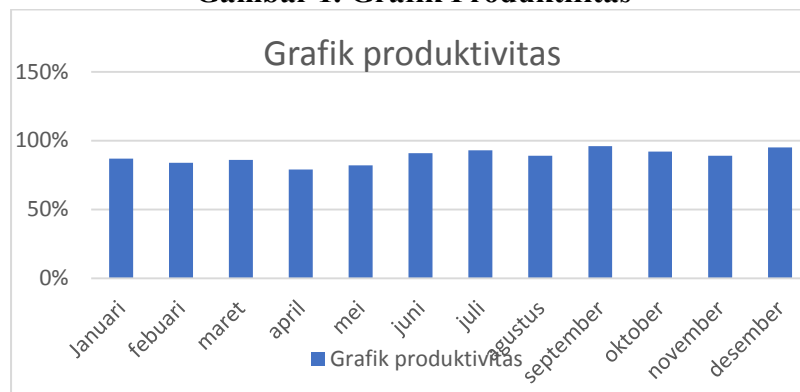
Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan dapat tercapai. Menurut (Ii & Pustaka, 2002) memberikan pengertian tentang motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai pemberian atau penimbunan motif. Motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Sebuah hipotesis pengurangan tegangan (tension) digunakan untuk menjelaskan proses munculnya perilaku yang dimotivasi oleh adanya kebutuhan (need). Munculnya need akan mengganggu stabilitas kepuasan, dan menciptakan keadaan yang tidak nyaman, sehingga menimbulkan tension dalam diri individu. Tension akan membantu memacu individu melakukan tindakan (action), untuk mengatasi keadaan yang tidak nyaman tersebut. Tindakan (action) tersebut akan terus dipertahankan hingga need terpuaskan dan tension berkurang.

Kemudian (Malawat, 2022), Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pengertian tersebut memuat tiga aspek motivasi, yaitu penggerak, penuntun, dan ketekunan. Penggerak merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang melakukan sesuatu atau bekerja. Penuntun merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika bertanya mengapa orang mengerjakan jenis pekerjaan tertentu. Ketekunan merupakan aspek yang dapat dirasakan ketika kita bertanya mengapa orang masih tetap mengerjakan pekerjaannya. Termasuk juga dalam perusahaan otomotif, menjaga produktifitas dan kestabilan usaha, motivasi harus diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Klik Logistics Putera Harmas yang merupakan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang besar atau ekspedisi dengan pelayanan pengiriman ke seluruh Indonesia. Klik logistics juga melayani jasa pengiriman Udara, Laut dan Darat dengan layanan door to door. Banyaknya competitor membuat perusahaan harus menyiapkan layanan yang baik guna menjaga kelayakan customer terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena ini membuat pihak manajemen perusahaan harus tetap memperbaiki kinerja karyawannya yang tergabung didalamnya dengan harapan agar para customer

tersebut merasa puas akan pelayanan yang mereka dapatkan dan juga untuk menjaga kestabilan usaha.

Gambar 1. Grafik Produktifitas



Sumber : PT. Klik Logistics Putera Harmas 2021

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka penelitian ini mencoba untuk mengkaji faktor faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi dilapangan bahwa peneliti akan mengambil variable kompensasi, dan motivasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Pengertian kinerja

Menurut (Hasibuan, 2019) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut (Wicaksana & Rachman, 2018) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka member kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif

Pengertian Kompensasi

Menurut (Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan, 2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. (Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk barang langsung dan tidak langsung yang memberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan. (Zuhaidi & Pujiati, 2017) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut (Setiawan, 2016) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut (Abdillah & Hartono, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak (arousal), penuntun (direction), dan ketekunan (persistence) dalam bertindak laku. (Darmawan et al., 2019) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Selanjutnya, (Busyairi et al., 2014), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktu nya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Proses penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2022 yang bertempat di PT.Klik Logistics Putera Harmas. Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran deskripsi suatu data. Adapun statistik deskriptif pada penelitian ini berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban adalah sebagai berikut :

a) Variabel Kinerja Kerja

Pada variabel kinerja kerja terdapat 7 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel kinerja kerja, berikut lampiran jawaban yang diberikan oleh responden :

Tabel 1 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Kerja

No	Pernyataan Kinerja	ST S	TS	N	S	SS	Mean
	Penyelesaian Tugas	1	2	3	4	5	6
1	Saya memiliki antusias tinggi dalam melakukan	0	1	3	44	26	4,2
	Persentase	0%	1,3 %	9%	56,4 %	33,3 %	100%
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	0	1	12	42	23	4,1
	Persentase	0%	1,3 %	15,4%	53,8 %	29,5 %	100%
	Ketetapan Waktu						
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0	0	9	42	27	4,2
		0%	0%	11,5%	53,8 %	34,6 %	100%
4	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	1	3	9	43	22	4,2
	Persentase	1,3 %	3,8 %	11,5%	55,1 %	28,2 %	100%
	Tingkat Kehadiran						

5	Saya selalu menjaga kehadiran atau absensi	0	0	12	30	36	4,3
		0%	0%	15,4%	38,5%	46,2%	100%
	Kerja Sama Antar Tim						
6	Saya selalu bisa bekerja sama dengan tim	2	1	13	45	17	3,9
		2,6%	1,3%	16,7%	57,7%	21,8%	100%
7	saya selalu membantu pekerjaan rekan kerja	0	0	5	40	33	4,4
		0%	0%	6,4%	51,3%	42,3%	100%

Berdasarkan tabel 1 dari total responden sebanyak 78 orang menunjukkan jawaban terhadap indikator yang ada di variable kinerja kerja. Berdasarkan hasil diatas, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada no 7 dengan pernyataan “ Saya selalu membantu pekerjaan rekan kerja” sebesar 4,4 sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada no 6 dengan pernyataan “ Saya selalu bisa bekerja sama dengan tim” sebesar 3,9.

b) Variabel Kompensasi

Pada variabel kepemimpinan terdapat 8 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel kepemimpinan, berikut lampiran jawaban yang diberikan oleh responden :

Tabel 2 Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	N	S	SS	Mean
	Gaji dan Upah	1	2	3	4	5	6
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	3	6	21	38	10	3,59
	Persentase	3,8%	7,7%	26,9%	48,7%	12,8%	100%
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	9	13	36	13	7	2,94
		11,5%	16,7%	46,2%	16,7%	9%	100%
	Insentif						
3	Bonus diberikan secara adil	0	3	21	35	19	3,91
		0%	3,8%	26,9%	44,9%	24,4%	100%
	Tunjangan						
4	Upah lembur sesuai dengan usaha yang telah	5	17	23	23	10	3,21

	dikeluarkan						
		6,4%	21,8%	29,5%	29,5%	12,8%	100%
5	Tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan.	21	19	20	10	8	2,54
		26,9%	24,4%	25,8%	12,8%	10,3%	100%
	Fasilitas						
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	1	6	15	36	20	3,87
		1,3%	7,7%	19,2%	46,2%	25,6%	100%
7	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	1	5	16	38	18	3,86
		1,3%	6,4%	20,5%	48,7%	22,1%	100%
8	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	1	4	24	34	15	3,7
		1,3%	5,1%	30,8%	43,6%	19,2%	100%

Berdasarkan tabel 2 dari total responden sebanyak 78 orang menunjukkan jawaban terhadap indikator yang ada di variabel kompensasi. Berdasarkan hasil diatas, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada no 3 dengan pernyataan “Bonus yang diberikan secara adil.” sebesar 4,35 sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada no 5 dengan pernyataan” Tunjangan yang diberikan sudah sesuai harapan” sebesar 2,54.

c) Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel Lingkungan Kerja terdapat 9 pernyataan yang mempersentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel motivasi kerja, berikut lampiran jawaban yang diberikan oleh responden :

Tabel 3 Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	N	S	SS	Mean
	Kebutuhan Fisiologis	1	2	3	4	5	6
1	Hubungan antar pegawai terjalin baik	3	6	13	40	16	3,77
		3,8%	7,7%	16,7%	51,3%	20,5%	100%
2	Hubungan pegawai dan atasan terjalin baik	1	3	9	33	32	4,18

		1,3%	3,8%	11,5%	42,3%	41%	100%
3	Dorongan dari dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan rekan	0	0	6	45	27	4,27
		0%	0%	7,7%	57,7%	34,6%	100%
	Keselamatan						
4	Keselamatan kerja dijamin perusahaan	0	0	8	51	19	4,14
		0%	0%	10,3%	65,4%	24,4%	100%
	Kebutuhan Sosial						
5	Selalu dilibatkan ketika pengambilan keputusan	3	5	15	30	25	3,86
		3,8%	6,4%	19,2%	38,5%	32,1%	100%
	Kebutuhan Penghargaan						
6	Penghargaan dalam pekerjaan dapat menambah motivasi kerja	20	20	14	14	10	2,68
		25,6%	25,6%	17,9%	17,9%	12,8%	100%
	Aktualisasi Diri						
7	Atasan memberikan pujian ketika menjalankan tugas dengan baik	0	0	12	45	21	4,1
		0%	0%	15,4%	57,7%	26,9%	100%
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk jabatan yang lebih tinggi	0	0	8	36	34	4,3
		0%	0%	10,3%	46,2%	43,6%	100%
9	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan	3	5	28	28	14	3,5

		3,8%	6,4%	35,9%	35,9%	17,9%	100%
--	--	------	------	-------	-------	-------	------

Berdasarkan tabel 3 dari total responden sebanyak 78 orang menunjukkan jawaban terhadap indikator yang ada di variable Motivasi kerja. Berdasarkan hasil diatas, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada no 8 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan untuk jabatan yang lebih tinggi.” sebesar 4,3 sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada no 6 dengan pernyataan” Penghargaan dalam pekerjaan dapat menambah motivasi kerja” sebesar 2,68.

Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Correlad Item Total Corelation. Pengujian ini menggunakan 78 responden untuk menguji validitas suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel correlated item total correlation) $>$ r tabel (tabel Product Moment). Karena responden pada pengujian ini 78 responden mmakan nilai r tabelnya 0,22. Pernyataan berjumlah 24 butir atas 3 variabel Utama, yaitu kompensasi, motivasi kerja , dan kinerja karyawan. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebgai berikut

1) Variabel Kinerja Kerja

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0,716	0,22	VALID
Y1.2	0,636	0,22	VALID
Y1.3	0,780	0,22	VALID
Y1.4	0,622	0,22	VALID
Y1.5	0,672	0,22	VALID
Y1.6	0,554	0,22	VALID
Y1.7	0,645	0,22	VALID

2) Variabel Kompensai

Tabel 5 Uji Validitas Kompensasi

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,592	0,22	VALID
X1.2	0,470	0,22	VALID
X1.3	0,576	0,22	VALID
X1.4	0,674	0,22	VALID
X1.5	0,550	0,22	VALID
X1.6	0,525	0,22	VALID
X1.7	0,522	0,22	VALID
X1.8	0,295	0,22	VALID

3) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6 Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,628	0,22	VALID
X2.2	0,625	0,22	VALID
X2.3	0,754	0,22	VALID
X2.4	0,655	0,22	VALID

X2.5	0,795	0,22	VALID
X2.6	0,315	0,22	VALID
X2.7	0,619	0,22	VALID
X2.8	0,565	0,22	VALID
X2.9	0,579	0,22	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja kerja, kompensasi, dan motivasi kerja adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan bahwa r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel atau 0,22 dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2018)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item
Kinerja Karyawan	0,804	11
Kompensasi	0,624	8
Motivasi Kerja	0,774	7

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa empat variable Utama yaitu kinerja karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki Cronbach alpha $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk menguji data yang telah diteliti memiliki distribusi normal atau tidak, analisis ini menggunakan rumus kolmogorov smirnov (Ghozal, 2018). Adapun pengambilan keputusan dapat dirumuskan bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.45317631
Most Extreme Differences	Absolute		.066
	Positive		.051
	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.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sampel kolomogorov-smirnov test dengan signifikasi 0,200 yang lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,1 (Ghozali, 2020a) . Hasil pengujian VIF dan TOL dari model regresi dapat dilihat dalam tabel .

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

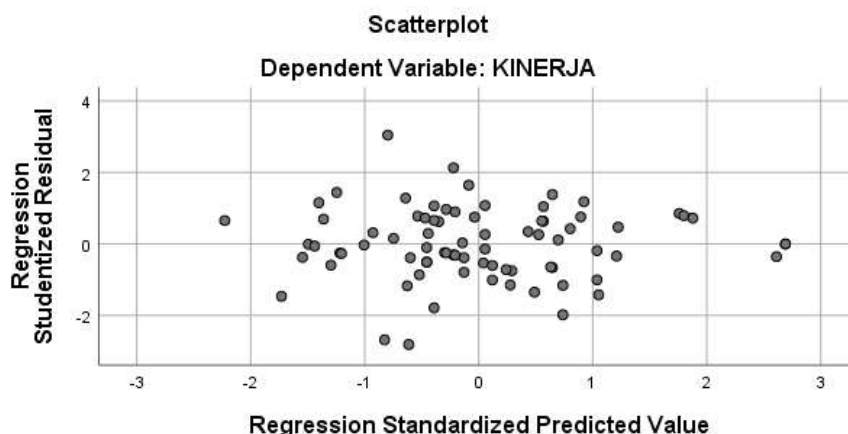
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.788	2.332		5.056	.000		
	KOMPENSASI	.168	.079	.217	2.136	.036	.729	1.371
	MOTIVASI KERJA	.366	.072	.519	5.095	.000	.729	1.371

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF kompensasi adalah 1,371 , nilai VIF motivasi kerja adalah 1.371. Tidak ada satu variabel independent dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu kompensasi sebesar 0,729, dan motivasi kerja sebesar 0,729 .Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari tolerance dalam model regresi.

C) Uji Heterokedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018) Maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 3 Gambar Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi .

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.788	2.332		5.056	.000
	Kompensasi	.168	.079	.217	2.136	.036
	Motivasi Kerja	.366	.072	.519	5.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11.788 + (0,168 X_1) + (0,366 X_2) + e$$

Bersadarkan perhitungan SPSS 26 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 11.788. Tanda positif artinya menunjukan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi kompensasi (X1), dan motivasi kerja (X2), bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan 11.788
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,168. Hal ini menunjukan jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,168 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,366. Hal ini menunjukan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja

karyawan akan naik sebesar 0,366 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.418	2.48567

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, dan Kompensasi

Dari tabel diatas dapat dilihat dari R square adalah sebesar 0.433 atau 43,3% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 43,3% oleh kompensasi, dan motivasi kerja. Selisihnya sebesar 56,7% (100% - 43,3%) di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

b) Uji t Parsial

Uji t parsial dapat dibuktikan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima atau t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_o di terima.

$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$

$= t (0,025 ; 78-2-1)$

$= t (0,025 ; 75)$

$= 1.992$

Tabel 12 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	11.788	2.332		5.056
	X1	.168	.079	.217	2.136
	X2	.366	.072	.519	5.095

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 12 dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial (individual terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 nilai t hitung pada variabel kepemimpinan sebesar 2.136. Maka dalam hal ini t hitung (2.136) $> t$ tabel (1.992) dan nilai signifikan 0,036 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh variable motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 5.095. Maka dalam hal ini t hitung ($5.095 < t$ tabel (1.992)) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Klik Logistics Putera harmas. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan PT Klik Logistics Putera Harmas
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja kerja karyawan PT Klik Logistics Putera Harmas

SARAN

1. Setelah dilakukan statistic diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi kerja, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri
2. Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di perusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Referensi

- Thea Geneveva J. Jesajas, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri 2021 Analisis Pengaruh Learning Organization, Communication Skill, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Funding Officer Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pemasaran E-Channel PT Bank Rakyat Indonesia Agroniaga, Tbk). Volume 3, Nomor 2, September 2020
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- International Journal of Innovative Science and Research Technology, Volume 5, Issue 6, June – 2020 Effects of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employees Performance
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(09), 112–124.
- Cahyanti, I. D., & Rizqi, M. A. (2022). The Effect Of Motivation, Discipline And Compensation On Employee Performance At PT. Brilliant Jaya Wood Industry. *Innovation Research Journal*, 3(1), 83.
- Cruz, A. P. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Teori kepastakaan. *Manajemen Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN

- (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Iei Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26–39.
- Fadly, J. A., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).
- Ghozal. (2018). *Uji Normalitas*.
- Ghozali. (n.d.). *Regrasi Linear Berganda Bab 3*.
- Ghozali. (2018). *Uji Heteroskedestisitas*.
- Ghozali. (2020a). Pengaruh Harga Transfer dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Penghindaran Pajak. *Akuntansi*, 2(1), 15–22.
- Ghozali. (2020b). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Ghozali, 2021. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49.
- Hasibuan. (2019). *Pengaruh Kinerja Karyawan Dalam Pengaplikasian Pekerjaan*. 1–23.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2018). *Pengertian Kompensasi*.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2002). *Pengertian Motivasi Lychnh 2002*. 1976, 1–64.
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(1), 42–48.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom, 2019*, 11–25. Malawat_BAB II.pdf
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 112.
- Marasabessy, F. D. M., & Johanes Lo, S. (2020). Effects of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employees Performance at Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 605–609.
- Mardalis. (n.d.). *Tabel 3.1 Desain Penelitian. X*.
- Marwah Auliyani. (2016). 済無No Title No Title No Title. 9, 1–23.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pérez, A. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析
- Rivai. (2018). Tujuan Penilaian Kinerja. *Landasan Teori*, 197.
- Sapitri, N. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Septawan, H. D. (2014). *Pengertian Kompensasi*.
- Setiawan, L. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keinginan Keluar Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada UD. Sastra Jaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Sofyandi. (2013). *TINJAUAN PUSTAKA A . Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu*

sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini . Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu . *Beber*. 10–28.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Pengertian Populasi*. <https://Serupa.Id/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian-Serta-Teknik-Sampling/>.
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917.
- Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jui Shin. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 3(1), ISSN 2338 6584.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Zuhaidi, Z., & Pujiati, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Indonet. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(2), 173.