

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PENGANGKUTAN PENUMPANG DJAKARTA (PPD) Jakarta Timur

Kelvin Dwi Nata, Didin Hikmah Perkasa
Universitas Dian Nusantara

| | | |
|--|------------------------|-------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: 11119006@mahasiswa.undira.ac.id | No. Telp: - | |
| Submitted: 20 Juli 2023 | Accepted: 27 Juli 2023 | Published: 29 Juli 2023 |

ABSTRAK

Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta PPD, Jakarta Timur. Desain Penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan kepada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta PPD, Jakarta Timur. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 40 orang, menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan semua populasi sebagai sampel. Alat analisis menggunakan SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences) melalui uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of the research is to find out and analyze the effect of motivation and compensation on the performance of PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta PPD The research design uses a causal quantitative method, namely to determine the effect of motivation and compensation variables on employee performance. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed to employees of PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta PPD. The population studied in this study was 40 people, using a saturated sampling technique which made all populations as samples. The analysis tool uses SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences) through hypothesis testing. The results of the study partially show that motivation and compensation affect employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance

Pendahuluan

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siapbersaingin dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya



manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan, antara lain: gaji atau upah yang baik, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap kerja yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana dan mengupayakan intensif yang besarnya sesuai dengan jenjang karir, karena intensif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing, dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka intensif perlu diberikan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. (Yusnita & Rohana, 2022).

Dalam suatu organisasi kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Sinambela & Lestari, 2021). Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021). Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi beberapa faktor yaitu seperti motivasi dan kompensasi. Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan.

Kinerja yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Pemberian motif merupakan proses motivasi diberikan kepada karyawan sedemikian rupa sehingga menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Sri Langgeng Ratnasari, Martianus Bulolo, 2020). Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, (Sri Langgeng Ratnasari, Martianus Bulolo, 2020). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang.

(Dwianto & Purnamasari, 2019) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka

yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Yulandri1, 2020). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri1, 2020).

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Husni Mubarak, 2020), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas: Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan, diukur dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.
6. Komitmen Kerja: Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Djeremi et al.(2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Efektifitas (KBBI) merupakan keterangan yang artinya ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. sedikit dipahami bahwa efektivitas bermaknakan juga menunjukkan taraf tercapainya tujuan. Sedangkan, Efisiensi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti efisien adalah melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah sikap rela sepenuhnya untuk menaati segala aturan dan norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apa pun. Bagaimanapun, sikap disiplin adalah tertanam pada prinsip seseorang. mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.
5. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian Motivasi

Menurut (Patandung & Deni, 2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan- tindakan tertentu. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi adalah hal-hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbedabeda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri, (Gunawan et al., 2020). Sedangkan menurut (Haryadi et al., 2022), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkan.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Kerlinger, Fred dan Elazar (dalam Zurnali, 2004) menyatakan dimensi dari motivasi sebagai berikut:

1. Motif (*motive*) : Merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang atau faktor-faktor yang menyebabkan individu untuk melakukan perbuatan dan tingkah laku tertentu atau bersikap tertentu.
2. Harapan (*expectation*) : Merupakan suatu kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Harapan adalah bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan atau suatu kejadian akan sebuah kebaikan di waktu yang akan datang..

3. Insentif (*insentive*) : Insentif adalah pengupahan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab dari pegawai tersebut. Pegawai negeri sipil memperoleh tambahan penghasilan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kedisiplinan pegawai, mengingatkan kinerja pegawai, meningkatkan integritas pegawai.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut (Gunawan et al., 2020), yaitu:

1). Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan. 3). Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai. 4). Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. 5). Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Kepemimpinan Mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain.
2. Faktor Komunikasi Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasanbawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.
3. Faktor Kebutuhan Ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial, Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.
4. Faktor Pelatihan Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.
5. Faktor Kompensasi Mencakup: upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian. Pengakuan pihak manajemen terhadap karyawan
6. Faktor Prestasi Mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Susantriana Dewi, 2020) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga

penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut (Susantriana Dewi, 2020), Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Rahmawati, 2018), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Gaji (*sallary*) adalah sesuatu balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan seutuh bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai.
- b. Insentif : Pengertian insentif secara umum antara lain dimana karyawan mendapat bagian dari keuntungan perusahaan. Adapun secara khusus yaitu pemberian insentif didasarkan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif mendorong semangat kerja para karyawan untuk berusaha bekerja secara baik.
- c. Bonus : sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- d. Upah : Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi : Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- f. Pengobatan : Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- g. Asuransi : Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

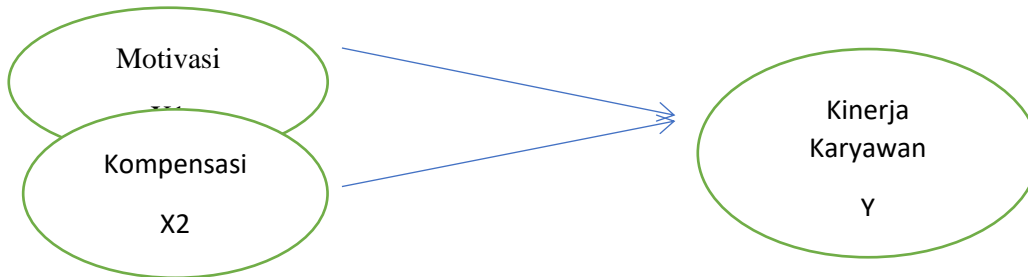
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Rahmawati, 2018) :

- a. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh Keuntungan, Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b. Kemampuan : Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
- c. Kesediaan : Untuk Membayar Kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- d. Permintaan : Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e. Organisasi Karyawan : Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan : Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan dimana waktu penelitian ini dimulai sejak Januari-Juni 2023. Penulis memilih objek penelitian pada PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian. Penulis mengambil tempat penelitian di PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD). Jln. Mayjen. D.I. Panjaitan No. 1, Cawang – Jakarta Timur.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Desain penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut (Husni Mubarak, 2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD), Jakarta yang berjumlah 40 orang. Besaran atau ukuran sampel ini sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Sampel di penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD), Jakarta yang berjumlah 40 orang.

Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, metode pengukuran ordinal menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Perum

Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD), Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori jawaban pada kuesioner penelitian ini, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) dan sangat setuju.

Analisis Data

Analisis deskripsi atau statistik deskripsi adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Kemudian dilakukan uji Validitas dan Reliabilitasnya, Menurut (Sanusi, 2011) validitas merupakan suatu ukuran instrumen, telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach`s alpha $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach`s alpha $< 0,6$ (Ghozali, 2012:47). Kemudian tahapan selanjutnya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik, dan adapun uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

| No | Keterangan | Kategori | Jumlah | (N = 40) Persentase % |
|----|---------------|---------------|--------|--------------------------|
| 1 | Jenis kelamin | Laki-laki | 23 | 57,5% |
| | | Perempuan | 17 | 42,5% |
| 2 | Usia | 19 – 25 tahun | 8 | 20,0% |
| | | 26 – 30 tahun | 13 | 32,5% |
| | | 31 – 35 tahun | 15 | 37,5% |
| | | 36 – 41 tahun | 4 | 10,0% |
| 3 | Pendidikan | SMA/SMK | 17 | 42,5% |
| | | D3 | 12 | 30,0% |
| | | S1 | 9 | 22,5% |
| | | S2 | 2 | 5,0% |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 57,5% sementara jumlah responden perempuan sebanyak 42,5%. Selanjutnya dari tingkatan usia, mayoritas pada 19-25 tahun yaitu sebanyak 20,0%, lalu selanjutnya 26 – 30 tahun sebanyak 32,5%, usia 31 - 35 tahun sebanyak 37,5% dan 36 – 41 tahun sebanyak 10,0%. Berdasarkan pendidikan, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebanyak 42,5%, selanjutnya lulusan D3 sebanyak 30,0%, lulusan S1 sebanyak 22,5%, dan lulusan S2 sebanyak 5,0%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

| Butir Pertanyaan | Rtabel | Rhitung (Pearson Correlation) | Keterangan |
|---------------------|--------|-------------------------------------|------------|
| X1.1 | 0,312 | 0,863 | Valid |
| X1.2 | 0,312 | 0,706 | Valid |
| X1.3 | 0,312 | 0,758 | Valid |
| X1.4 | 0,312 | 0,807 | Valid |
| X1.5 | 0,312 | 0,914 | Valid |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi (X1) memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,312. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X1) pada masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid sehingga data layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Butir Pertanyaan | Rtabel | Rhitung (Pearson Correlation) | Keterangan |
|---------------------|--------|-------------------------------------|------------|
| X2.1 | 0,312 | 0,890 | Valid |
| X2.2 | 0,312 | 0,831 | Valid |
| X2.3 | 0,312 | 0,787 | Valid |
| X2.4 | 0,312 | 0,890 | Valid |
| X2.5 | 0,312 | 0,856 | Valid |
| X2.6 | 0,312 | 0,829 | Valid |
| X2.7 | 0,312 | 0,859 | Valid |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,312. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel kompensasi (X2) pada masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid sehingga data layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Butir Pertanyaan | Rtabel | Rhitung (Pearson Correlation) | Keterangan |
|---------------------|--------|-------------------------------------|------------|
| X1.1 | 0,312 | 0,859 | Valid |
| X1.2 | 0,312 | 0,805 | Valid |
| X1.3 | 0,312 | 0,870 | Valid |
| X1.4 | 0,312 | 0,959 | Valid |
| X1.5 | 0,312 | 0,892 | Valid |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-

tabel 0,312. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) pada masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid sehingga data layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item Pertanyaan | Cronbach's Alpa | Cronbach's Alpa Standar | Keterangan |
|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|------------|
| Motivasi (X1) | 5 | 0,867 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 7 | 0,933 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 5 | 0,919 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach's alpha lebih besar dari cronbach's alpha standar yaitu sebesar 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga data di dalam penelitian ini di katakan reliabel dan data dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.62687395 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .156 |
| | Positive | .107 |
| | Negative | -.156 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .216 ^c |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 6. di atas bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,216 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | .878 | 3.197 |
| | Kompensasi | .974 | 3.297 |

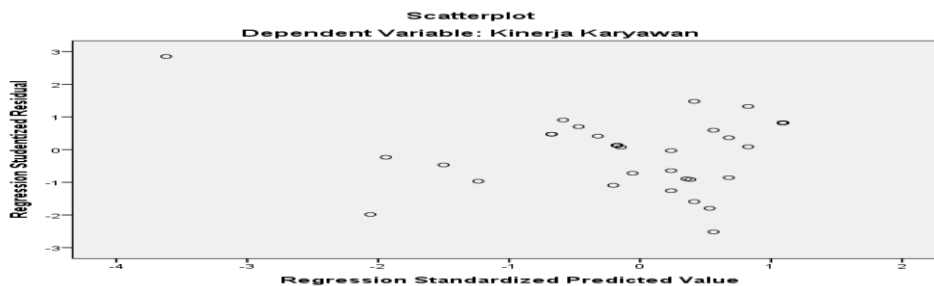
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 7. di atas dapat dilihat bahwa nilai motivasi dan kompensasi < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas didalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada gambar 2. diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dalam hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga data layak di gunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.247 | 1.967 | | 2.160 | .037 |
| | Motivasi | .362 | .243 | .320 | 3.488 | .001 |
| | Kompensasi | .813 | .149 | 1.175 | 5.460 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel 8. di atas dapat di simpulkan bahwa persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 4,247 + 0,362X_1 + 0,813X_2$$

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 4,247 menyatakan bahwa jika karyawan bersemangat dalam bekerja maka motivasi dan kompensasi meningkat dikarenakan nilai konstanta sebesar 4,247.

1. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,362 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,362 dengan menjaga skor motivasi tetap/konstan.
2. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,813 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,813 dengan menjaga skor kompensasi tetap/konstan.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |



| | | | | | | |
|---|------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 4.247 | 1.967 | | 2.160 | .037 |
| | Motivasi | .362 | .243 | .320 | 3.488 | .001 |
| | Kompensasi | .813 | .149 | 1.175 | 5.460 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (X1) mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X1 sebesar 3,488 sedangkan t-tabel sebesar 1,687, maka t-hitung (3,488) > t-tabel (1,687). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X2) mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel X2 sebesar 5,460 sedangkan t-tabel sebesar 1,687, maka t-hitung (5,460) > t-tabel (1,687). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .884 ^a | .781 | .769 | 1.670 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 10. dari hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai R square dalam model regresi di peroleh sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan variasi dari kinerja karyawan sebesar 88,4%, sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan motivasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini penulis menganggap bahwasanya apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan giat dan rajin dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal hasil penelitian ini sesuai dengan Fatmawati (2020) dan Yuliandri

(2020) yang menyatakan hasil penelitian tentang motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menganggap bahwasanya kompensasi yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian bonus maka pegawai akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Dalam hal hasil penelitian ini sesuai dengan Kurniawan (2020) dan Rahmawati (2019) yang menyatakan hasil penelitian tentang kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan umum pengangkutan penumpang djakarta (Perum PPD), maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika motivasi yang diberikan perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Hasil penelitian secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika karyawan mendapatkan kompensasi berupa bonus maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan hasil temuan didalam penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan umum pengangkutan penumpang djakarta (Perum PPD) adalah sebagai berikut :

1. Dari indikator Motivasi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Saya menjalin hubungan yang baik kepada karyawan yang lain di dalam perusahaan, kepada pihak Manajemen Perum PPD diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik sesama karyawan didalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Dari indikator Kompensasi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Saya membayar premi diperusahaan sesuai ketentuan, untuk itu setiap karyawan wajib membayar premi diperusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena untuk menunjang jaminan perlindungan kesehatan dan kecelakaan diri pada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arulan, H., Ramadhan Imanuullah, I., & Sabri. (2023). the Effect of Compensation, Work Discipline and Motivation on Employee Productivity in the Service Pekanbaru City Msme Cooperative. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 2(1), 1–10.

- Appraisal on Employee Performance through Employee Engagement at PT. Agincourt Resources. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(12), 4107–4117. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i12.1956>
- Olusola, B. E., Yaw, G., & Addeh, A. (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, August. <https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Patandung, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- PRANIRA, S. (2022). Compensation, intervening variables, and their effects on employee performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 22(1), 129–138. <https://doi.org/10.25105/ber.v22i1.13708>
- Rahmawati, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui*, 1(1), 11.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sasono, H., & Razikin, D. A. (2022). Effect of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(12), 5871–5880. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-71>
- Satyawati, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sri Langgeng Ratnasari, Martianus Buulolo, H. W. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(0411).
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Susantriana Dewi. (2020). *No Title*. 20–33.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Yulandri1, O. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 203–213.
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 1–7.