

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Platinum Jaya Logistic

Isa Alfio Pratama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Elmira Siska

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: pratamaisa009@gmail.com

Abstract: *PT Platinum Jaya Logistic is a company engaged in logistics. Problems related to compensation are that some employees feel that they do not get compensation in accordance with their workload, so they are not maximally motivated to do their job. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work motivation partially or simultaneously on employee performance at PT Platinum Jaya Logistic. The research method is to apply a quantitative design. Sampling was done with a saturated sample technique of 50 employees. The data processing method starts from the data quality test which consists of validity and reliability tests, classical assumption tests, t tests and F tests. The results of this study indicate that the questionnaire variables are valid and reliable and free from econometric problems. The compensation variable partially affects employee performance at PT Platinum Jaya Logistic is positive and significant. The motivation variable partially influences employee performance at PT. Platinum Jaya Logistic is also positive and significant. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Platinum Jaya Logistic. The results of this study can be the basis for developing a broader human resource management strategy, which involves aspects of compensation and motivation as the main key in improving employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Performance*

Abstrak: PT. Platinum Jaya Logistic adalah perusahaan yang bergerak dibidang logistik. Permasalahan terkait kompensasi yaitu beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerjanya, sehingga mereka tidak termotivasi dengan maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic. Metode penelitian adalah dengan menerapkan desain kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh terhadap 50 karyawan. Metode pengolahan data dimulai dari uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel kuesioner valid dan reliabel serta bebas dari masalah ekonometrik. Variabel kompensasi pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Platinum Jaya Logistic adalah positif dan signifikan. Variabel motivasi pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Platinum Jaya Logistic juga positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Platinum Jaya Logistic. Hasil penelitian ini bisa menjadi dasar bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih luas, yang melibatkan aspek kompensasi dan motivasi sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Received Mei 30, 2024; Accepted Juni 12, 2024; Published Juli 31, 2024

* Isa Alfio Pratama, pratamaisa009@gmail.com

Perusahaan yang berada dalam seluruh dunia terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk memperoleh keunggulan di era globalisasi dan persaingan bisnis yang kian ketat. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi dan kinerja karyawan sangat diberi pengaruh oleh motivasi kerja mereka. Kompensasi melalui insentif seperti gaji dan tunjangan tidak hanya mengakui kontribusi karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja. Karena gaji yang buruk, kurangnya disiplin, dan ketidaknyamanan di tempat kerja, karyawan sering kali mengalami penurunan produktivitas. Oleh karena itu, membayar karyawan dengan tepat atas pekerjaan mereka sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena hal ini akan meningkatkan produktivitas pekerja (Agustina et al., 2023).

Pemberian Kompensasi yang tidak sepadan dengan kinerja serta motivasi yang diharapkan dari pegawai dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai dan kurangnya kemandirian dalam bekerja. Tentu saja, kenyataan bahwa kinerja yang tidak optimal, atau lebih tepatnya maksimal, dapat mempengaruhi kinerja organisasi di beberapa bidang. Selain kompensasi, motivasi kerja juga berpengaruh maksimal atau tidaknya kinerja dari karyawan.

Motivasi kerja diartikan dimana keadaan internal yang memaksa seseorang agar melakukan perilaku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan atau mencapai tujuan. Motivasi sangat berarti karena menyangkut perilaku manusia dan membuat kita bekerja lebih keras untuk mencapai apa yang optimal (Wijaya et al., 2023).

Kinerja merupakan tingkat kinerja atau hasil akhir yang telah dicapai seseorang yang bekerja atau karyawan dalam menerapkan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Tergantung pada situasinya, kinerja dapat diukur menggunakan berbagai parameter seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, kecepatan, dan pencapaian tujuan. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan sangat penting karena merupakan indikator seberapa efektif karyawan melakukan pekerjaannya dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja yang maksimal dari karyawan dapat membawa manfaat yang signifikan bagi bisnis, seperti peningkatan produktivitas, produk ataupun layanan yang lebih optimal, kepuasan pelanggan, serta profitabilitas.

Organisasi atau perusahaan diyakini berpotensi benar-benar bisa menyaingi organisasi atau perusahaan lain dengan kinerja yang baik, sehingga cenderung dipersepsikan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang berkualitas (Rismawati et al., 2021). Kinerja karyawan tidak terbatas pada hasil yang diukur dalam hal produktivitas atau pencapaian tujuan penjualan. Hal ini juga mencakup aspek-aspek seperti kualitas kerja, inovasi,

kerja sama tim, kreativitas, dan komitmen terhadap nilai dan budaya organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, kinerja pegawai dapat dilihat sebagai pengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuan jangka panjang juga jangka pendek.

Buah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang harus diperiksa kualitas dan kuantitasnya secara terus menerus, pengamatan akan memberikan data apakah presentasi yang disampaikan oleh karyawan tersebut sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan (Rialmi & Sasmanita, 2021). Kinerja mengacu pada pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan sesuai dengan peran dan fungsinya dalam perusahaan.

PT. Platinum Jaya Logistic didirikan oleh Bapak Agus dan Ibu Hastuti di Bekasi. Bapak Agus berpengalaman di bidang Manajemen lebih dari 15 tahun dan mempunyai hasil kerja yang sangat apik dalam bidang Keuangan, Pajak, dan Akuntansi di Perusahaan Multinasional yang membawa lebih dari 30 cabang di Indonesia, sedangkan Ibu Hastuti sendiri lebih berpengalaman di bidang Logistic dan Supply Chain lebih dari 20 tahun. Berawal dari tim kecil yang beranggotakan 6 orang pada tahun 2014 di Bekasi, Platinum Jaya Logistic telah memperluas kemajuannya. Platinum Jaya Logistic didukung oleh pekerja muda dan berpengalaman dengan total 50 karyawan di kantor pusat.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang sudah dilakukan di PT Platinum Jaya Logistic ada permasalahan terkait kompensasi yaitu beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerjanya, sehingga mereka tidak termotivasi dengan maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga, sangat menarik untuk menjalankan penelitian terkait Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Platinum Jaya Logistic.

KAJIAN TEORITIS

KOMPENSASI

Kompensasi bisa diartikan sebagai setiap jenis upah ataupun imbalan yang diterima karyawan untuk mengakui kontribusinya, prestasi, atau layanan yang diberikan kepada organisasi atau entitas tertentu. Hal ini mencakup berbagai elemen keuangan dan non-keuangan yang dihadiahkan untuk karyawan sebagai bentuk menghargai kinerjanya. Kompensasi adalah imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan suatu perusahaan (Dunggio et al., 2022). Gaji adalah imbalan yang dikasih oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja dengan alasan bahwa para pekerja sudah memberikan

tenaga dan pertimbangannya untuk kemajuan bisnis atau perusahaan dengan mewujudkan target-target yang telah ditetapkan (Salim et al., 2022). Dengan itu bisa diartikan kompensasi adalah sesuatu yang dikasih dari perusahaan terhadap karyawan karena sudah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

MOTIVASI KERJA

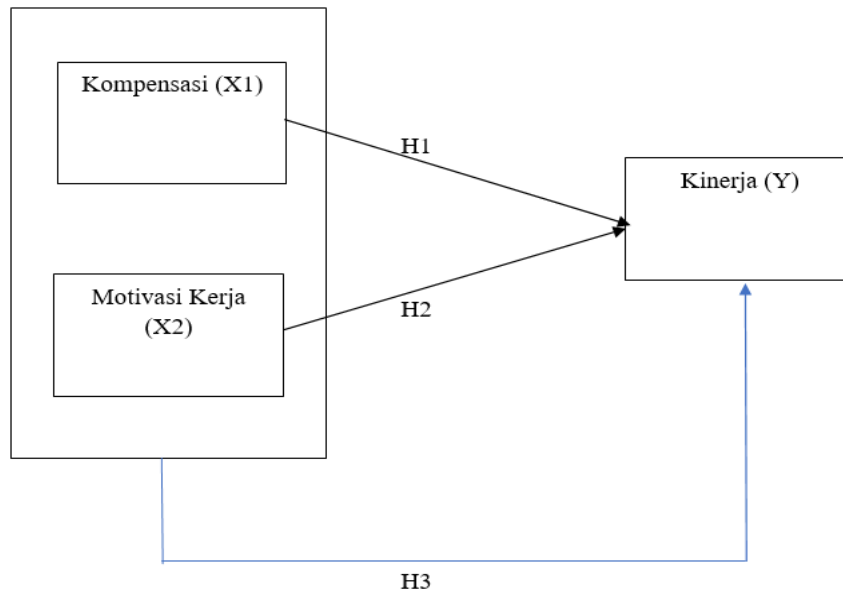
Sumber daya dari dalam atau luar yang memicu seseorang untuk mewujudkan target dan melakukan yang terbaik di suatu tempat dikenal sebagai motivasi kerja (Suswati, 2022). Hal ini bisa terjadi karena berbagai alasan, termasuk kebutuhan akan pencapaian pribadi, kepuasan kerja, dukungan finansial, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tim, dan pengakuan atas hasil kerja.

Motivasi kerja berarti kekuatan positif yang ada dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas secara baik (Junianto & Sabtohadhi, 2020). Motivasi bisa dikatakan salah satu komponen penting sebab motivasi membantu perilaku seseorang agar bekerja dengan rajin dan semangat untuk menggapai hasil yang maksimal (Agustina et al., 2023). Dan dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan optimal.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dalam menganalisis adanya pengaruh akan kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Jaya Logistic. Pada penelitian yang dilakukan populasi yang dilibatkan ialah seluruh karyawan PT. Platinum Jaya Logistic, sebanyak 50 responden. Pada penelitian ini, cara menentukan sampelnya dengan cara sampel jenuh. Alasan digunakan sampel jenuh dalam menentukan sampel dikarenakan populasi pada PT Platinum Jaya Logistic cenderung tidak besar yaitu hanya 50 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F). Penelitian ini mengolah data memanfaatkan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
1	0,632	0,279	VALID
2	0,464	0,279	VALID
3	0,531	0,279	VALID
4	0,419	0,279	VALID
5	0,513	0,279	VALID
6	0,475	0,279	VALID
7	0,521	0,279	VALID
8	0,567	0,279	VALID

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Kompensasi (X1) yang mencakup semua pernyataan menunjukkan hasil nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan program pelatihan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
1	0,504	0,279	VALID
2	0,632	0,279	VALID
3	0,473	0,279	VALID
4	0,454	0,279	VALID
5	0,537	0,279	VALID
6	0,509	0,279	VALID
7	0,490	0,279	VALID
8	0,675	0,279	VALID

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Motivasi Kerja (X2) yang mencakup semua pernyataan menunjukkan hasil nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan program pelatihan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
1	0,665	0,279	VALID
2	0,609	0,279	VALID
3	0,697	0,279	VALID
4	0,571	0,279	VALID
5	0,593	0,279	VALID
6	0,503	0,279	VALID
7	0,468	0,279	VALID
8	0,587	0,279	VALID
9	0,537	0,279	VALID

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) yang mencakup semua pernyataan menunjukkan nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan peningkatan kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	Banyak Butir Pernyataan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,785	8	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,808	8	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,853	9	RELIABEL

Pada tabel IV.13 nilai cronbach's alpha pada variabel kompensasi (X1) adalah 0,785, motivasi kerja adalah 0,808, kinerja adalah 0,853. Bisa disimpulkan bahwasanya pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut reliabel dikarenakan memegang nilai cronbach's alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31867877
	Absolute	.143
	Positive	.094
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp.sig. (2-tailed)		.013 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.240 ^d
	Lower Bound	.229
	Upper Bound	.251

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diatas, nilai signifikansinya tidak melebihi 0,013 ($0,013 < 0,05$) dari hasil ini menandakan data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penelitian ini mempergunakan opsi yang lain yaitu metode monte carlo. Setelah di uji dengan metode monte carlo nilai signifikannya menunjukkan 0,229, yang bermakna $0,259 > 0,05$. Bisa diambil kesimpulan bahwasanya data tersebut memiliki distribusinya secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statis VIF
	B	Std. Error	Beta				
Constant	5,544	3941		1,407	0,000		
Kompensasi	0,642	0,120	0,563	5,333	0,000	0,521	1,920
Motivasi Kerja	0,379	0,106	0,209	3,575	0,000	0,521	1,920

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, terlihat nilai tolerance variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) menyentuh 0,521 yang berarti $0,521 > 0,1$. Dan pada nila VIF variabel kompensasi (X1) serta motivasi kerja (X2) menyentuh 1,920 yang berarti $1,920 < 10$. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat multikolineritas pada variabel kompensasi (X1) serta variabel motivasi kerja (X2).

Uji Heteroskedasitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.649	2,762		0,959	0,342
Kompensasi	0,123	0,084	0,287	1,456	0,152
Motivasi Kerja	-0,152	0,103	-0,291	-1,478	0,146

Hasil uji heteroskedastisitas mempergunakan uji glejser nilai signifikan variabel kompensasi (X1) menyentuh 0,152 serta variabel motivasi kerja (X2) menyentuh 0,146. Kedua variabel yang digunakan mempunyai nilai signifikan $> 0,05$. Dengan ini bisa diartikan bahwasanya tidak berlangsung heteroskedastisitas di dua variabel ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	5,544	3941		1,407	0,000
Kompensasi	0,642	0,120	0,563	5,333	0,000
Motivasi Kerja	0,379	0,106	0,209	3,575	0,000

Untuk mengetahui t tabel menggunakan uji dua sisi, dengan nilai signifikan (α) = 0,05 (%5).

$$df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47 \text{ (nilai t tabel pada signifikan } 0,05 = 2,001)$$

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa:

1. Sehingga, $t_{hitung} (5,333) > t_{tabel} (2,001)$ serta nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan H_1 diterima, dan berarti variabel kompensasi (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic.
2. Sehingga, $t_{hitung} (3,575) > t_{tabel} (2,001)$ serta nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan H_2 diterima, dan berarti variabel motivasi kerja (X2) memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	701,283	2	350,461	62,558	0,00 ^b
Residual	263,437	47	5,605		
Total	964,720	49			

Melalui hasil uji F di tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 62,558. F_{tabel} pada signifikan 0,05 $df = n - k - 1$ ($50 - 2 - 1 = 47$) yaitu 3,20. Oleh karena itu F_{hitung} ($62,558$) $> F_{tabel}$ ($3,20$) dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$, yang berarti H_3 diterima. Dan dapat diartikan variabel kompensasi (X_1) serta motivasi kerja (X_2) secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Platinum Jaya Logistic.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan olah data yang dihasilkan dari X_1 terhadap Y , diketahui nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} $5,333 > t_{tabel}$ $2,001$. Sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic.

Karyawan yang menerima kompensasi yang rendah akan menurunkan kinerjanya, sementara karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan (Rismawati et al., 2021), (Sabarofek, 2020), dan (Yadi, 2022) yang mengemukakan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan dibanding dengan temuan penelitian yang dijalankan oleh (Lestari, 2023). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruhnya pada kinerja sementara motivasi kerja memberikan pengaruhnya pada kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan olah data yang sudah dihasilkan dari X_2 terhadap Y , diketahui nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ serta nilai t_{hitung} $3,575 > t_{tabel}$ $2,001$. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic.

Motivasi merujuk pada dorongan yang mendorong seorang individu untuk menjalankan suatu kegiatan atau gerakan tertentu, maksudnya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mengandung arti bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik sehingga kinerjanya pun tinggi. Sebaliknya, karyawan akan berkinerja buruk bila mereka kurang motivasi. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan oleh (Prasada

& Kristianti, 2021), (Zulfanni & Nugraha, 2021), dan (Wijaya et al., 2023) yang mengemukakan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan atas temuan penelitian yang dijalankan (Adha et al., 2019). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan temuan olah data yang telah didapatkan dari X_1 dan X_2 pada Y , didapati nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ beserta nilai $F_{hitung} 62,558 > F_{tabel} 3,20$. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan variabel kompensasi serta motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic.

Penerimaan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kualitas kinerja, tentu saja hal ini sangat berdampak positif pada peningkatan kerja karyawan dengan baik. Motivasi yang baik akan berdampak sangat positif untuk karyawan serta perusahaan. Terdapatnya motivasi bagi karyawan berpotensi membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya berpotensi menciptakan kinerja yang lebih optimal. Untuk perusahaan, ini akan memastikan bahwasanya tingkat kinerja yang paling tinggi dapat dicapai untuk menuntaskan berbagai tugas yang diberikan. Dengan demikian bisa memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan oleh (Sopandi & Berliana, 2022), (Dahlia & Fadli, 2022), dan (Gunawarman, 2021) yang mengemukakan bahwasanya kompensasi serta motivasi kerja memberi pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan atas temuan penelitian yang dijalankan (Rozali & Kusnadi, 2020). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, variabel kompensasi kompensasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic, terlihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,333 > t_{tabel} 2,001$. Kedua, variabel motivasi kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic, terlihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,575 > t_{tabel} 2,001$. Ketiga, Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Platinum Jaya Logistic, terlihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan

nilai $F_{hitung} 62,558 > F_{tabel} 3,20$. Untuk perusahaan penulis menyarankan agar memperhatikan pembagian kompensasi. Jika sudah selaras dipertahankan, jika belum sesuai harus disesuaikan karena bisa mendorong motivasi kerja para karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian lanjutan disarankan menguji faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dan bisa menggunakan atau menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih bisa dikembangkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). PERAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 5(01), 96–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2353>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gunawarman, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. GALILEA). *PERFORMA*, 4(6), 912–920. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i6.1716>
- Hasan, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). PENGARUH SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PABRIK GULA. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Lestari, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. *Perwira Journal of Economics & Business*, 3, 29–49. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/view/197%0Ahttps://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/download/197/141>

- Nurfitriani. (2022). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Cendeki Publisher. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_Karyawan/hSedEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan&pg=PA1&printsec=frontcover
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- 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>
- Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *JFRES: Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, 3(2), 37–46. <https://doi.org/10.36883/jfres.v3i2.46>
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.383>
- Sopandi, A., & Berliana, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Prima Putra Tbk Cabang Primo Supermarket St. Moritz. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 354. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24978>
- Suswati, E. (2022). *BUKU MONOGRAFI, MOTIVASI KERJA*. Media Nusa Creative. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja/nIWeEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=motivasi+kerja&pg=PR2&printsec=frontcover
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggara Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.946>
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PLATINUM JAYA LOGISTIC**

Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29787>