

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung

Della Anggita Saputri B¹, Ade Candra^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
dellaanggita128@gmail.com¹, adecandra@teknokrat.ac.id²

Manuskrip: 23 Oktober 2024; Ditinjau: 23 Oktober 2024; Diterima: 04 Januari 2025

Online: Januari 2025; Diterbitkan: Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer melalui kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung dan melibatkan 50 karyawan sebagai responden yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji validitas, reliabilitas, uji t, dan uji f. Hasil menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan di PT Margatama Bangun Karsa tersebut.

Kata Kunci : Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on the performance of PT Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung employees. The method used is quantitative with primary data through questionnaires, the population in this study are employees of PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung and involved 50 employees as respondents who were selected using purposive sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), as well as validity, reliability, t test and f test. The research results show that compensation and work motivation have a significant influence, both partially and simultaneously, on the performance of PT Margatama Bangun Karsa employees.

Keywords: Compensation; Work motivation; Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menjadi penggerak perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Dalam suatu organisasi hal terpenting dan utama yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan ialah sumber daya manusia. Kompensasi karyawan adalah total nilai yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai imbalan atas kontribusi, kinerja, dan waktu yang mereka berikan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Kompensasi karyawan meliputi berbagai bentuk, termasuk gaji dan upah, tunjangan, bonus, manfaat kesejahteraan, dan insentif lainnya (Ahmad & Scott, 2024). Teori mengenai hirarki kebutuhan di perkenalkan oleh Abraham Maslow (Bari & Hidayat, 2022). Menurut Maslow, kebutuhan terklasifikasi menjadi beberapa hirarki. Kebutuhan paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow menjelaskan kebutuhan merupakan kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu fakta dan adanya motivasi dalam diri individu. Jika kebutuhan seorang pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa kecewa. Dan sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi maka pegawai menampakkan

kegembiraannya, yang merupakan wujud dari kepuasannya.

PT. Margatama Bangun Karsa merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di Kota Bandar Lampung, Indonesia. Berlokasi di Komp. Villa Citra II M1/2 Jagabaya III Kec. Way Halim Kota Bandar Lampung. Berdiri sejak lama, PT. Margatama bangun Karsa telah beroperasi selama lebih dari 15 tahun dan menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT Margatama Bangun Karsa mendorong budaya kerja yang inklusif, di mana setiap individu dihargai dan diinspirasi untuk berinovasi. Mempromosikan kolaborasi tim, etika kerja yang tinggi, dan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan. Karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung berjumlah 6 karyawan di kantor dan 40-50 karyawan di pabrik gula bunga mayang, lampung utara.

Motivasi kerja Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dinamis, dengan dampak positif pada kinerja individu maupun tim (Prawira, 2020). Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa: “kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan (Nabawi, 2019).

Fenomena terkait kompensasi akan sangat berbeda antara BUMN dan perusahaan swasta. Pada perusahaan swasta kompensasi yang belum sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) sehingga seringkali terjadi kompensasi yang memadai menjadi motivator utama bagi karyawan. Perusahaan yang sudah memberikan kompensasi sesuai UMR memiliki karyawan dengan kinerja lebih baik. Sedangkan bagi BUMN yang memiliki standar penggajian lebih baik, permasalahan kompensasi tidak terlalu sering dijumpai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung.”

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

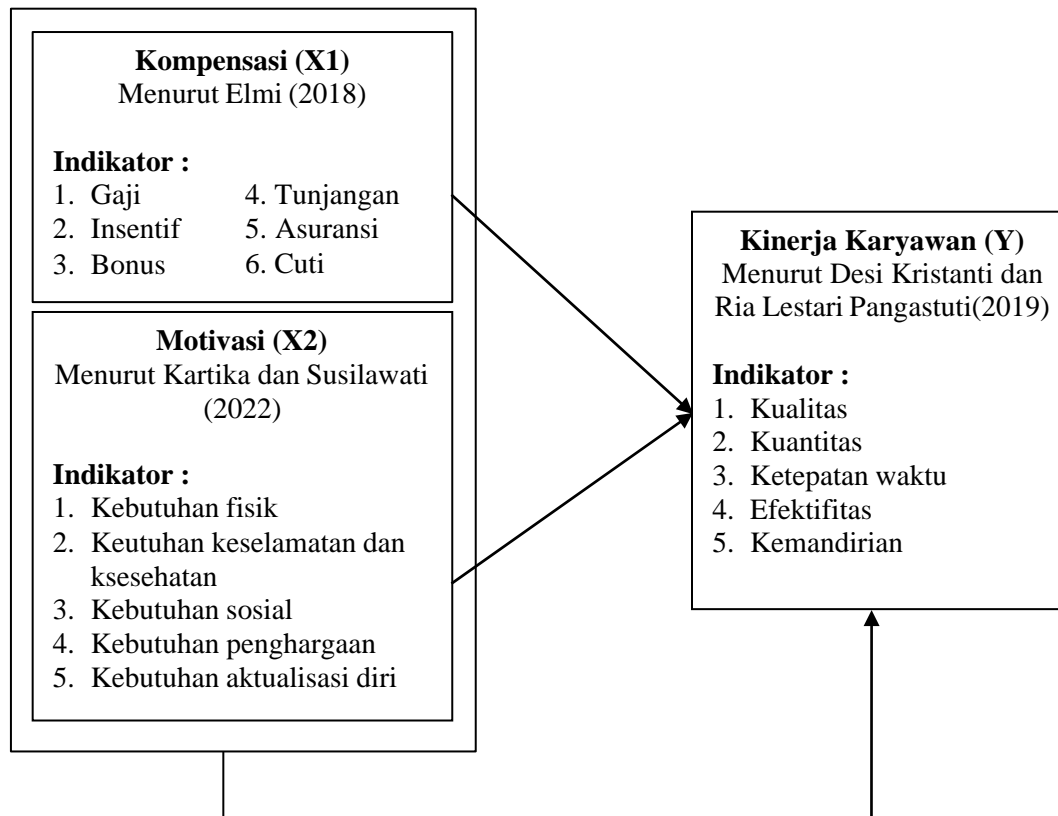
Kompensasi karyawan meliputi berbagai bentuk, termasuk gaji dan upah, tunjangan, bonus, manfaat kesejahteraan, dan insentif lainnya (Ahmad & Scott, 2024). Sedangkan menurut (Dong & Loang, 2023), kompensasi karyawan adalah pengembalian atas waktu, keterampilan, dan usaha yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi dalam bentuk gaji, tunjangan, serta manfaat lainnya. Kompensasi juga mencakup elemen-elemen seperti bonus, insentif, dan peluang pengembangan karir. (Mujahid et al., 2022) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya (Armaniah, 2018).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang bertujuan mencapai kepuasan dan kesuksesan dalam lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (kepuasan pribadi, prestasi) atau faktor ekstrinsik (imbalan, financial, pengakuan) dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Daiswara & Dharmawan, 2023). (Afandi, 2018) mendefinisikan motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mahmudah Enny, (2019:17) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. (Kasmir, 2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kinerja karyawan (silas *et al.*, 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aljabar (2020:28) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: (Elmi, 2018), (Kartika dan Susilawati, 2022), (Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti 2019)

Hipotesis

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kerja yang mereka lakukan dalam organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, dan berbagai jenis kompensasi lainnya. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih baik penelitian yang dilakukan oleh siagian (2019), firwish & suhardi (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan alasan rasional dan penelitian terdahulu maka dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Karyawan

Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, berkerja, atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih berusaha dalam mencapai tujuan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih

berdedikasi untuk tugas tugas mereka dan lebih bersemangat dalam mencapai hasil yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik. Mereka lebih mungkin untuk memberikan perhatian terhadap detail, mengembangkan solusi kreatif, dan berusaha untuk memberikan hasil yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2019), Sumini dan Suratman (2019), Firwish & Suhardi (2020), Mali (2020) dan Marlius, D., & Pebrina, I (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dibangun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kompensasi dan motivasi dapat digunakan untuk menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan energik. Ini dapat mempengaruhi semangat tim secara keseluruhan dan meningkatkan produktivitas. Dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal, penting bagi organisasi untuk mencari keseimbangan antara kompensasi yang adil dan motivasi yang kuat. Kompensasi yang baik dapat menjadi dasar untuk membangun motivasi, sementara motivasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang komprehensif untuk memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengidentifikasi bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Siagian (2019), Firwish & Suhardi (2020) dan Mali (2020). Oleh karena itu, dibangun hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka-angka. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Margatama Bangun Karsa yang berlokasi di Komp. Villa Citra II M1/2 Jagabaya III Kec. Way Halim Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Margatama Bangun Karsa, yang berjumlah 56 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sejumlah 50 responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebar kusioner berbasis online dengan menggunakan pilihan jawaban *Likert Scale*. Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah menggunakan SPSS. Sebelum melakukan analisis ini, penulis harus melakukan instrument penelitian terdahulu untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kusioner. Selanjutnya penulis melakukan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji T, serta Uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kompensasi dengan 10 pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig	r _{tabel}	Kriteria
1	0,725	0,001	0,361	Valid
2	0,755	0,001	0,361	Valid
3	0,659	0,001	0,361	Valid
4	0,746	0,001	0,361	Valid
5	0,590	0,001	0,361	Valid

6	0,496	0,001	0,361	Valid
7	0,629	0,001	0,361	Valid
8	0,613	0,001	0,361	Valid
9	0,705	0,001	0,361	Valid
10	0,590	0,001	0,361	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kompensasi memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,588	0,001	0,361	Valid
2	0,469	0,001	0,361	Valid
3	0,648	0,001	0,361	Valid
4	0,673	0,001	0,361	Valid
5	0,629	0,001	0,361	Valid
6	0,677	0,001	0,361	Valid
7	0,686	0,001	0,361	Valid
8	0,724	0,001	0,361	Valid
9	0,629	0,001	0,361	Valid
10	0,641	0,001	0,361	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,802	0,001	0,361	Valid
2	0,666	0,001	0,361	Valid
3	0,617	0,001	0,361	Valid
4	0,705	0,001	0,361	Valid
5	0,876	0,001	0,361	Valid
6	0,524	0,001	0,361	Valid
7	0,710	0,001	0,361	Valid
8	0,767	0,001	0,361	Valid
9	0,704	0,001	0,361	Valid
10	0,648	0,001	0,361	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkatkeandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indicator yang ada dalam kuisioner. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Item-Item Variabel

No	Variabel	ralpharkritis	Kriteria
1	Kompensasi	0,7590,361	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,7500,361	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,7370,361	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reabilitas instrument Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,737, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), baik hubungan yang positif maupun negatif. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu $(Y) 3,568 + 0,960 + 0,216 + e$. Persamaan regresi linier yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3,568	0,552		1,040	0,201
Kompensasi	0,960	0,026	0,917	3,764	0,000
Motivasi Kerja	0,216	0,029	0,210	4,376	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 3,568 bertanda positif, artinya pada saat kompensasi dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan memiliki nilai 3,568 atau mengalami kenaikan.

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ialah 0,960 setiap peningkatan kompensasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,960 atau 96,0%. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,216 setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,216 atau 21,6%. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, maka dapat dicari nilai R^2 . Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 29:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	0,707	0,694	2,491

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

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,707 artinya variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,7% dan sisanya 29,3%

disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3,568	0,552		1,040	0,201
Total X1	0,960	0,026	0,917	3,764	0,000
Total X2	0,216	0,029	0,210	4,376	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan hasil regresi maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut: $Y = 3,568 + 0,960X1 + 0,216X2 + e$ Berdasarkan tabel diketahui bahwa tingkat kepercayaan = 99% atau $(\alpha) = 0,05$. Derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ pengujian dua sisi diperoleh nilai $t_{0,05} = 2,011$. Hasil ujian statistik dengan SPSS pada variabel X1 (kompensasi) diperoleh nilai thitung = 3,764 yang berarti $> t$ tabel dengan nilai sig = 0,000 tabel dengan nilai sig = 0,001

Uji Hipotesis Simultan F (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah tabel pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis (Uji f) yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) ANNOVA

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	325,361	2	162,681	24,423	0,001 ^b
Residual	313,058	47	6,661		
Total	638,42	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan hasil uji simultan diatas dapat diperoleh dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dan dari analisis tersebut diketahui bahwa Ftabel adalah yang diperoleh dari rumus : $df = K - 1 = 3 - 1 = 2$, $df = N - K - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$. Jadi, $f_{tabel} = 3,191$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada nilai tabel f_{tabel}). $f_{tabel} = 3,191$ dapat diperoleh juga dari hasil analisis yaitu Fhitung adalah 24,423 maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $24,423 > 3,191$ untuk membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, variabel independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat dilakukan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} = 24,423 > f_{tabel} = 3,191$ berdasarkan hasil tersebut, maka uji Hipotesis F telah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Variabel Kompensasi menunjukkan nilai thitung 3,764 $> t_{tabel}$ 2,012 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai thitung 4,376 $> t_{tabel}$ 2,012 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diterapkan, semakin baik kinerja yang dapat dihasilkan oleh individu tersebut.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Dari hasil pengujian yang dilakukan diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda telah menghasilkan persamaan $Y = 3,568 + 0,960 X_1 + 0,216 X_2 + e$ artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung.

Nilai $t_{hitung} 24,423 > F_{tabel} 3,191$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja saling melengkapi dan berinteraksi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin yang memahami pentingnya motivasi kerja bisa menggunakan kompensasi untuk mendorong dan mempertahankan komitmen yang baik di antara karyawan, hal ini akhirnya berdampak positif pada kinerja individu serta keseluruhan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,764 > 2,012$), dan nilai probability kompensasi ($1\% < 5\%$), atau $0,001 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,376 > 2,012$), dan nilai probability kompetensi ($1\% < 5\%$), atau $0,001 < 0,05$. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($24,423 > 3,191$).

Dengan demikian, bahwa usaha untuk meningkatkan kompensasi dan motivasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kesimpulan ini berperan penting dalam memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta menjadi dasar untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategis dalam meningkatkan produktivitas serta kontribusi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
2. Ahmad, R., & Scott, N. (2024). Compensation plan for the hotel industry in Malaysia. *Anatolia*, 35(1), 41–55. <https://doi.org/10.1080/13032917.2022.2119589>
3. Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Deepublish (Group Penerbitan CV Budi Utama), Yogyakarta.
4. Armaniah, H. (201). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Cakrawala*, 18. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>.
5. Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
6. Dhaniswara, G. M., Adhitama, G. P., & Darmawan, R. (2023). Literature Review: Kontekstualisasi Pendekatan Kebutuhan Maslow Dalam Studi Interior Hunian. *JurnalDesain Interior*, 8(1), 1-20.
7. Dong, W. X., & Loang, O. K. (2023). The Influence of Salary Compensation on Employee

- Performance In Shengshitongda: A Qualitative Investigation. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 8(53), 100–113. <https://doi.org/10.55573/JISED.085310>
8. Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
 - Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:
 9. Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
 10. Kartika, P., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Pancur Batu Kota Medan. *Journal Transformation Of Mandalika (JTM)* E- ISSN 2745-5882 P-ISSN 2962-2956, 3(3), 46-53.
 11. Kasmir. (2019). Depok: PT. Raja Grafindo Persada. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
 12. Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, Penerbit Media Sahabat Cendekia, Kota Surabaya.
 13. Mujahid, Mustika Sari, M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*.
 14. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
 15. Prawira, I. (2020). Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, (1), 28–40.
 16. Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.