



## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan

Tasya Ramadanti <sup>1\*</sup>, Abu Bakar Dja'Far <sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: ramadantitasya44@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

#### Keywords:

Compensation,  
Motivation,  
Performance

Work  
Employee

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Lotte Mart Bintaro. The sample used in this study was 100 employees, with a saturated sample method. The data used consisted of primary and secondary data, which were analyzed using simple linear regression tests, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and F-tests. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation of  $Y = 16.546 + 0.637X_1$ . The correlation coefficient value is 0.630 and the determination coefficient is 39.7%. The t-test results showed a t-count value of  $8.027 > t\text{-table } 1.984$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . In addition, work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression equation of  $Y = 23.746 + 0.45X_2$ , a correlation coefficient value of 0.492, and a determination coefficient of 24.2%. The t-test results show t-count  $5.595 > t\text{-table } 1.984$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 10.405 + 0.518X_1 + 0.295X_2$ , a correlation value of 0.674, and a determination coefficient of 45.4%. The F-test results show F-count  $31.299 > F\text{-table } 3.09$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

#### Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja,  
Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lotte Mart Bintaro. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan metode sampel jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, yang dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16.546 + 0.637X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0.630 dan koefisien determinasi sebesar 39.7%. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung  $8.027 > t\text{-tabel } 1.984$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 23.746 + 0.45X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.492, dan koefisien determinasi 24.2%. Hasil uji t menunjukkan t-hitung  $5.595 > t\text{-tabel } 1.984$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 10.405 + 0.518X_1 + 0.295X_2$ , nilai korelasi 0.674, dan koefisien determinasi sebesar 45.4%. Hasil uji F menunjukkan F-hitung  $31.299 > F\text{-tabel } 3.09$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ .



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan setiap aspek operasional guna mencapai kinerja optimal. Salah satu faktor utama yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sering kali menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian yang berhasil diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup berbagai elemen seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki keterampilan yang baik, mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan berperan aktif dalam menciptakan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting karena secara langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan pelanggan, serta profitabilitas perusahaan.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, sektor ritel di Indonesia, termasuk perusahaan-perusahaan besar seperti PT Lotte Mart, menghadapi tantangan yang cukup besar. Perubahan pola belanja masyarakat, yang semakin beralih ke belanja daring (online), serta dampak pandemi COVID-19 yang mengubah banyak aspek operasional, menyebabkan penurunan signifikan dalam sektor ini. Data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) menunjukkan bahwa sektor ritel mengalami kesulitan yang besar selama masa pandemi akibat pembatasan sosial dan penutupan sementara toko fisik, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja operasional dan sumber daya manusia.

Selain itu, fenomena peningkatan turnover karyawan juga menjadi masalah serius bagi perusahaan-perusahaan ritel. Dalam masa pandemi, turnover karyawan di sektor ini melonjak tajam, dengan rata-rata lebih dari 30% di beberapa perusahaan. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover ini termasuk ketidakstabilan ekonomi, tekanan kerja yang tinggi, dan ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan. Fenomena ini tentu saja berdampak langsung pada kualitas layanan dan produktivitas perusahaan, karena tingginya turnover menyebabkan hilangnya karyawan berpengalaman, yang sangat diperlukan untuk menjaga kualitas operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas lainnya. Di sisi lain, perusahaan perlu memperhatikan apakah kompensasi yang diberikan benar-benar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai memang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, namun dalam kenyataannya, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kompensasi finansial saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik (yang berasal dari dalam diri karyawan) maupun ekstrinsik (yang berasal dari faktor luar seperti kompensasi atau penghargaan). Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan suasana kerja yang mendukung, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan mencerminkan bahwa meskipun perusahaan menawarkan kompensasi yang kompetitif dan berbagai bentuk

motivasi, kinerja karyawan masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Beberapa karyawan tampil sangat baik, sementara yang lainnya hanya memenuhi standar minimum. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja dapat berkontribusi terhadap perbedaan kinerja karyawan. Liu et al. (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu bersifat linier. Faktor-faktor lain seperti motivasi internal, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi kerja memang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, seperti yang dijelaskan oleh Robinson dan Judge (2017), motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran yang berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan dan sektor industri tempat seseorang bekerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dengan lebih mendalam bagaimana berbagai elemen kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara spesifik di sektor ritel.

Fenomena di PT Lotte Mart Bintaro menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan cukup kompetitif, beberapa karyawan masih tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Misalnya, dalam data kompensasi karyawan PT Lotte Mart pada tahun 2023 dan 2024, terlihat bahwa gaji pokok dan insentif yang diterima oleh karyawan cukup beragam, tergantung pada status kerja mereka (tetap atau kontrak) dan tingkat pengalaman. Akan tetapi, meskipun terdapat variasi kompensasi, hasil evaluasi kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan dalam pencapaian kinerja, dengan rata-rata penilaian kinerja di bawah target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja yang optimal.

Sebagai contoh, berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan PT Lotte Mart di Bintaro pada tahun 2023, rata-rata pencapaian kinerja hanya mencapai 63,5%, yang berarti masih jauh di bawah target yang diinginkan perusahaan. Evaluasi tahun 2024 juga menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit peningkatan, yaitu menjadi 68,5%, pencapaian ini masih belum memadai. Penurunan dalam pencapaian kinerja ini sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, masalah dalam manajemen waktu, serta ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa gap yang perlu ditangani untuk memahami lebih dalam hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Salah satu gap utama adalah kurangnya penelitian yang mendalam mengenai elemen-elemen spesifik dari kompensasi, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif, serta bagaimana masing-masing elemen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara umum, tanpa memberikan perhatian khusus pada pengaruh elemen-elemen kompensasi tertentu terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gap lainnya adalah kurangnya pemahaman mengenai bagaimana motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan ritel dengan karakteristik tertentu, seperti PT Lotte Mart.

Berdasarkan kajian-kajian sebelumnya, terdapat kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut mengenai struktur kompensasi yang lebih efektif dan bagaimana elemen-elemen motivasi yang berbeda dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan bahwa tidak ada satu solusi tunggal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan, terutama di sektor ritel, perlu merancang kebijakan kompensasi dan program motivasi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, serta karakteristik perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian, penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sangat penting untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai cara-cara yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel. Perusahaan harus memperhatikan bahwa keberhasilan jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, dan untuk itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menawarkan kompensasi yang adil, serta merancang program motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, meskipun kompensasi yang diberikan oleh PT Lotte Mart di Bintaro sudah kompetitif, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya dalam hal motivasi dan pemberian kompensasi yang lebih terstruktur. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam konteks yang lebih spesifik, seperti perusahaan ritel, agar perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

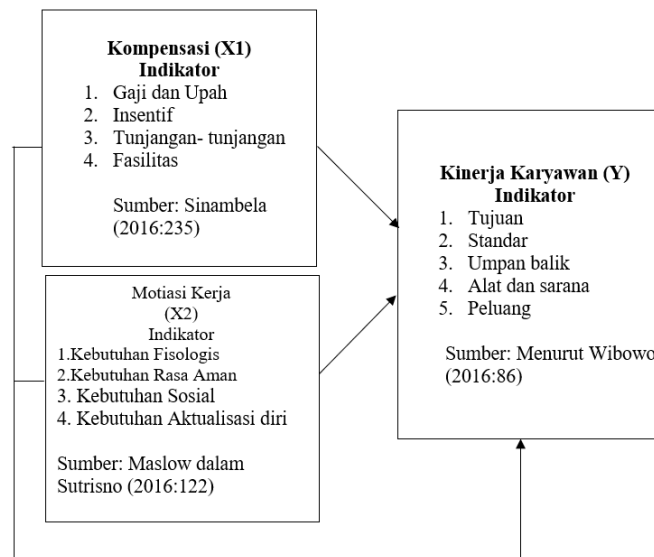
Kompensasi menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Sedangkan menurut kamus KBBI kompensasi yaitu suatu imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi, dan membereskan piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utangnya. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, dan selalu diharapkan oleh seluruh karyawan yaitu perusahaan yaitu perusahaan cukup kompetitif memberikan kompensasi dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi asalnya dari istilah kata motif (motive), yang bermakna dorongan. Maka dari itu motivasi berarti keadaan yang merupakan penyebab seseorang secara sadar melakukan suatu aktivitas tertentu. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2019:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Begitupun Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Selanjutnya menurut Edison (2016:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

H1: Ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2: Ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Ada pengaruh antara variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat buat adanya suatu teori yang tujuannya berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu kendala. Guna memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi ini. Maka penulisan mengambil objek penelitian pada PT. Lotte Mart Bintaro Jl. Wahid hasyim No.7, Pd.Jaya, kec.Pd Aren,kota Tangerang Selatan, Banten 15224. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2019:85), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan pada penlitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 100 orang pegawai. Penyebaran kuesioner kepada subyek penelitian, dalam hal ini adalah karyawan-karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono

(2018:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.546	3.545		4.667	.000
JumlahX1	.637	.079	.630	8.027	.000

a. Dependent Variable: JumlahY

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 16.546 + 0.637 X_1$  Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 16.546 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 16.546 atau jika nilai Kompensasi nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 16.546. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0.637. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Kompensasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.637.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.746	3.794		6.258	.000
JumlahX2	.545	.097	.492	5.595	.000

a. Dependent Variable: JumlahY

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 23.746 + 0.545 X_2$  Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 23.746 menyatakan bahwa tanpa Motivasi kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 23.746 atau jika nilai Motivasi kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 23.746. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,545. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,545.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Tabel 4.14 Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.405	3.901		2.667	.009
JumlahX1	.518	.085	.513	6.131	.000
JumlahX2	.295	.093	.266	3.183	.002

a. Dependent Variable: JumlahY

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 10.405 + 0.518 X_1 + 0.295 X_2$  Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai tetap sebesar 10.405 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi dan Motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 10.405 satuan.
- Nilai 0.518 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Kompensasi maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.518 satuan.
- Nilai 0.295 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada Motivasi kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0.295 satuan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		JumlahX1	JumlahY
JumlahX1	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JumlahY	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,630. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 799.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		JumlahX2	JumlahY
JumlahX2	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JumlahY	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,492. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sedang dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,400 – 599.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.442	3.62969

*Sumber : Peneliti, Output SPSS V26*

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,674. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat secara simultan diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 799.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R Square  
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.391	3.79507

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.397 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi) sebesar 39,7 % dan sisanya sebesar 60,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R Square  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.234	4.25361

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.242 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X<sub>2</sub> (Motivasi kerja) sebesar 24,2 % dan sisanya sebesar 75,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.442	3.62969

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.454 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi), Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi kerja) sebesar 45,4 % dan sisanya sebesar 54,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.546	3.545		4.667	.000
	JumlahX1	.637	.079	.630	8.027	.000

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan tabel 10 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) bisa dijelaskan sebagai berikut, pengaruh Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan Kompensasi dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,027 > 1,984) Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.746	3.794		6.258	.000
	JumlahX2	.545	.097	.492	5.595	.000

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26



Berdasarkan tabel 11 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) bisa dijelaskan sebagai berikut, pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan Motivasi Kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Dan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,595 > 1,984)$  Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima .

**Tabel 12. Hasil Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.306	1	566.306	31.299	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1773.134	98	18.093		
	Total	2339.440	99			

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil Statistical SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menentukan Ftabel  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ , k adalah variabel bebas (X), n adalah jumlah sampel  $df_2 = 100 - 3 = 97$  Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 31,299 dan sedangkan nilai Ftabel (lampiran) dengan dk pembilangan 2 dan dk penyebut 98 adalah sebesar 3.09 signifikansi sebesar 0.000. Jadi Fhitung > Ftabel,  $(31,299 > 3.09)$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16.546 + 0.637 X_1$  artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16.546 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16.546. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,637 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,637 satuan. Nilai korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,630 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,397 yang artinya variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,7 %, sedangkan sisanya 60,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 8,027 >$  dari  $t_{tabel} 1.984$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan.

### Pengaruh Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 23,746 + 0,545 X_2$  artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 23,746 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,746. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,545 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,545 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,492 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi

ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,242 yang artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,2 %, sedangkan sisanya 75,8 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1.984$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier berganda  $Y = 10,405 + 0,518 X_1 + 0,295 X_2$  Nilai regresi 0,518  $X_1$  (positif) artinya apabila Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,518 satuan. Nilai regresi 0,295  $X_2$  (positif) artinya apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,295 satuan. Nilai korelasi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,674 termasuk interval 0,600 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan anatar variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,454 yang artinya variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, gaya pemimpin, kepuasan kerja dll. nilai  $F_{hitung} 31,299 > F_{tabel} 3,09$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya secara simultan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan.

### **KESIMPULAN**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16.546 + 0.637 X_1$ , Nilai koefisien korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,630 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 39,7 % dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,027 > t_{tabel} 1.984$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 23,746 + 0,545 X_2$  Nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja sebesar 0,492 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi sebesar 24,2 % dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1.984$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan. Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,405 + 0,518 X_1 + 0,295 X_2$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% di sebabkan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 31,299 > F_{tabel} 3,09$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Mart Bintaro Tangerang Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Algifari. (2014). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Aryawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan (Edisi 10)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh)*. Ghalia Indonesia.
- Maslow, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Santoso, S. (2015). *Pengelolaan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2011). *Penelitian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadi Marthadinata, & Jefri Ritonga. (2024). Pengaruh Social Media Instagram dan Citra Merek Terhadap Keputusan Jobseeker Menggunakan Jasa Outsourcing pada PT Telexindo Bizmart. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1-14..
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tjiptono, F. (2011). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT Rajagrafindo Persada