



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 23347-23356

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM?d=1>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Area Mampang Prapatan Jakarta Selatan

Muhamad Reza <sup>1</sup>, Risza Putri Elburdah <sup>2</sup>

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

e-mail: zulqonir@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart area mampang prapatan Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan Penelitian ini mengguakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart area mampang Jakarta sebanyak 111 responden yang mana menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi pada Alfamart area mampang Jenis data yang digunakan data primer dengan tektik pengumpulan data menggunakan setudi observasi, studi kuesioner, studi dokumentasi, serta setudi kepustakaan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif uji instrumen data uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi uji hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu <math>8.589 &gt; 1.982</math> dengan tingkat signifikan didapat <math>0,000 &lt; 0,05</math>, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu <math>2.936 &gt; 1.982</math> dengan tingkat signifikan didapat <math>0,001 &lt; 0,05</math>. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> yaitu <math>50.996 &gt; 2.69</math> dengan tingkat signifikan di dapat <math>0,001 &lt; 0,05</math>. Nilai R-Square sebesar 0.486 mengindikasikan bahwa Return sebesar 48.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
	<i>ABSTRACT</i>
<p><b>Keywords:</b>            Compensation,            Motivation, Employee            Performance</p>	<p><i>This research aims to examine the influence of compensation and motivation on employee performance at the Alfamart in the Mampang Prapatan area of Jakarta, both partially and simultaneously. This research uses an associative quantitative approach. The population in this research is all employees of the</i></p>

---

*Alfamart in the Mampang Prapatan area, Jakarta, totaling 111 respondents, using a saturated sample. or the entire population in the Alfamart area of Mampang. The type of data used is primary data with data collection techniques using observation studies, questionnaire studies, documentation studies, and literature studies. The data analysis techniques used are descriptive analysis, instrument test, classical assumption test data, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination for hypothesis testing via the  $t$  test and  $f$  test. The results of the research show that compensation partially has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the  $t_{count} > t_{table}$  value, namely  $8,589 > 1,982$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the value  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,936 > 1,982$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Simultaneous testing shows that compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the  $F_{count} > F_{table}$  value, namely  $50,996 > 2.69$  with a significant level of  $0.001 < 0.05$ . The R-Square value of 0.486 indicates that the return is  $0.001 < 0.05$ . The remaining 48.6% is influenced by other variables.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, Sumber daya manusia sebagai pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah utama yang penting untuk dilakukan, kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Ardana, dkk. (2012) "faktor- faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh

atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan UU dan Keppres, biaya hidup atau cost of living, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan”

Kompensasi secara financial dapat berupa gaji, upah ataupun insentif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggotanya. Adanya kompensasi bertujuan untuk mendapatkan karyawan atau anggota yang berkualitas, mempertahankan kualitas karyawan yang berprestasi, sebagai bentuk keadilan, untuk memenuhi administrasi legalitas dan untuk memicu adanya perubahan perilaku dan sikap karyawan atau anggota yang semakin menjadi lebih baik. Tetapi, masih banyak perusahaan atau organisasi yang salah mengartikan bahwa kompensasi sebagai bentuk untuk memenuhi legalitas saja. Karena, banyak perusahaan atau organisasi yang memberikan kompensasi tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, melainkan perusahaan atau organisasi tersebut memiliki kebijakan-kebijakan tersendiri untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atau anggotanya. Yang tidak jarang membuat karyawan atau anggota dari suatu perusahaan atau organisasi merasa dirugikan.

Sementara Motivasi kerja menurut Hasibuan Malayu S.P (2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadipara anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut pihak manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya merasa belum mendapatkan kebutuhan tersebut.

Kinerja karyawan Alfamart Area Mampang prapatan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui pencapaian target penjualan dan kepuasan konsumen. berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMARTAREA MAMPANG PRAPATAN JAKARTA SELATAN”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Adapun penelitian ini menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Mampang prapatanjakarta selatan. Lokasi penelitian di lakasanakan pada divisi retail PT Sumber Alfaria Trijaya di Jl Mampang prapatan VI Kel. Pela Mampang Kec. Mampang Prapatan, Jakarta Selatan. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart Area Mampang prapatan sebanyak 111 orang. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability* sampling yaitu *proportionate stratified* random sampling. Menurut Sugiyono (2017) “*probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi(X1) Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.426	2.409		3.083	.003
	Kompensasi	.836	.085	.684	9.789	.000

a. Dependent Variabl kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7.426 + 0,836 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai Konstanta sebesar 7.426 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.426 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.836 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kryawan (Y) sebesar 0,836 point

**Tabel 2 Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.938	3.829		3.091	.000
	Motivasi	.472	.115	.367	4.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Datadiolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14.938+ 0.472 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14.938 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 14.938 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan positif. Nilai koefisien regresi motivasi(X2) sebesar 0.472 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.472 poin

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		tandardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.079	3.271		.941	.003
	Kompensasi	.184	.096	.143	1.936	.009
	Motivasi	.774	.090	.634	8.589	<.001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.079 + 0.184 X1 + 0.774 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 3.079 diartikan bahwa jika variabelkompensasi (X1) dan motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.079 point.Nilai kompensasi (X1) 0.184 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit

variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.184 point. Nilai Motivasi (X2) 0.774 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.774 point.

**Koefisien Korelasi**

**Tabel 4 Korelasi Variabel kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation		,565**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	111	111
KINERJA	Pearson Correlation	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	111	111

\*\* . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,565 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400– 0,599 artinya variabel kompensasi memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja karyawan. Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X2) kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5 Koefisien Korelasi Variabel motivasi (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)**

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation		,687**
	Sig. (2- tailed)		<,001
	N	111	111
KINERJA	Pearson Correlation	,687**	
KARYAWA	Sig. (2-tailed)	<,001	
N	N	111	111

\*\* . Correlation is significant at the 0. 01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi memiliki tingkat hubungan yang Kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687a	.472	.462	5.60053

a. Predictors: (Constant),KOMPENSASI,MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,600 – 0,799 artinya variabel pelatihan dan motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684a	,468	,463	5.473

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,468 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 46,8 % sedangkan sisanya 53,2 % dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi motivasi (X2) Terhadap kinerja Karyawan(Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,367a	,134	,126	6,980

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,134 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,4% sedangkan sisanya 86,6 % dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697a	,486	,476	5.40533

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa varia pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (t-test)**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.079	3.271		.941	.003
	Kompensasi	.184	.096	.143	1.936	.009
	Motivasi	.774	.090	.634	8.589	<.001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel di atas diketahui bahwa: Nilai thitung > ttabel yaitu 8.589 > 1.982 dengan tingkat signifikan didapat 0.000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi kompensasi,

maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja karyawan. Nilai thitung > ttabel yaitu.  $2.936 > 1.982$  dengan tingkat signifikan didapat  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang artinya jika semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja karyawan

## Uji F

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (F-test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2979.982	2	1489.991	50.996	.000b
	Residual	3155.495	108	29.218		
	Total	6135.477	111			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel di atas diketahui bahwa Nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $50.996 > 2.69$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang artinya jika semakin tinggi kompensasi dan motivasi, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3.079 + 0.184 X_1$ . Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa thitung > ttabel yaitu  $8.589 > 1.892$  dengan tingkat signifikan didapat  $0.000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,687 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi kuat. Pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,468 dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,468 (46,8%) sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh factor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada alfamaret area mampang prapatan jakarta. Hal ini, di dukung oleh hasil penelitian yang di tulis Anton Hiondardjo dengan judul penelitian” Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan” dengan hasil Hasil penelitian menemukan bahwa semua hipotesis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kopensasi dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3.079 + 0.184 X_2$ . Uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa thitung > ttabel yaitu  $2.936 > 1.982$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,001 < 0,05$  dengan tingkat signifikan didapat. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,687 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi kuat. Pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,134 dimana hal ini merupakan kontribusi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,134 (0,13,4%) sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh factor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi dan kinerja karyawan di Alfamaret area mampang prapatan Jakarta selatan. Hal ini di dukung oleh

hasil penelitian yang di tulis oleh Rifki Ali mubaroq dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja terhadap karyawan di PT. MAKMUR SEJAHTERA ” yang hasil penelitiannya yaitu: “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. MAKMUR SEHAJTERA ”

### **Pengaruh kompensasi (X1) Dan Motivasi (X) Terhadap kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,079 + 0,184 X1 + 0,774X2$ . Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $50,996 > 2,69$  dengan tingkat signifikan di dapat  $< 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,687 untuk variabel kompensasi dan Motivasi 0,687 berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi kuat. Pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,468 dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,468 (46,8%) sedangkan sisanya 51,4 % dipengaruhi oleh faktor lain Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Alfamart area mampang Jakarta untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan Motivasi . Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7.4263.079+ 0,836.184 X1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,565,687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedangkuat dengan koefisien determinasi sebesar 46.8% Uji hipotesis bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.589 > 1.982892$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Alfamart area mampang prapatan jakarta selatan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.079 + 0.184 X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 86.6% Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.936 > 1.982892$  dengan tingkat signifikan didapat  $< 0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Alfamart area mampang jakarta
3. Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.079 + 0.184X1 + 0.0774 X2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0..687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 46.8% Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $50.996 > 2.69$  dengan tingkat signifikan di dapat  $< 0,001 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasiPelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di Alfamart area mampang jakarta.

### **REFERENSI**

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26(. *Jurnal Performance*, 26(2), 66–76.
- Ardana, Komang, & Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.



- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit.
- Hindardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 59–67.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4).
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-12*. Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality*. Cantrik Pustaka.
- Mubaroq, A. R., & Zulkarnaen, W. (2017). Karyawan Pada Shadiq Shariah Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(3), 72–90.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turover Intention karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 11.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Salam, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Insan*. Stain Press. Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Elex Media.
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 63–68.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2011). *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. CAPS (Center for
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55