



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4475-4487
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang

Rima Berliana^{1✉}, Nelly Martini²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: rimaberliana06@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran, menguji dan menganalisis pengaruh terkait pengaruh dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Untuk analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan jumlah sampel 40 responden dengan teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Adapun aplikasi yang digunakan adalah Microsoft Office dan SPSS 22. Hasil penelitian analisis verifikatif didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres dan motivasi terhadap kinerja karyawan masing – masing sebesar 41,8% dan 30,2%. Yang mana nilai memiliki arti bahwa ia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2%. Sedangkan hasil uji secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,8%.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research was conducted to describe, test and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia, Tamelang District, Karawang Regency, West Java. In this research, the method used is quantitative method with descriptive and verification analysis. For the verification analysis used is multiple regression analysis with a sample of 40 respondents with a non-probability sampling technique with a saturated sampling approach. The applications used are Microsoft Office and SPSS 22. The results of the verificatif analysis study found that there was a partial influence between the variables of compensation and motivation on employee performance, respectively 41.8% and 30.2%. Which value means that compensation has an influence on employee performance by 41.8%. While motivation has an influence on employee performance of 30.%. Meanwhile, the simultaneous test results of the Compensation and Motivation variables together have an influence on Employee Performance of 66.8%.

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance.*

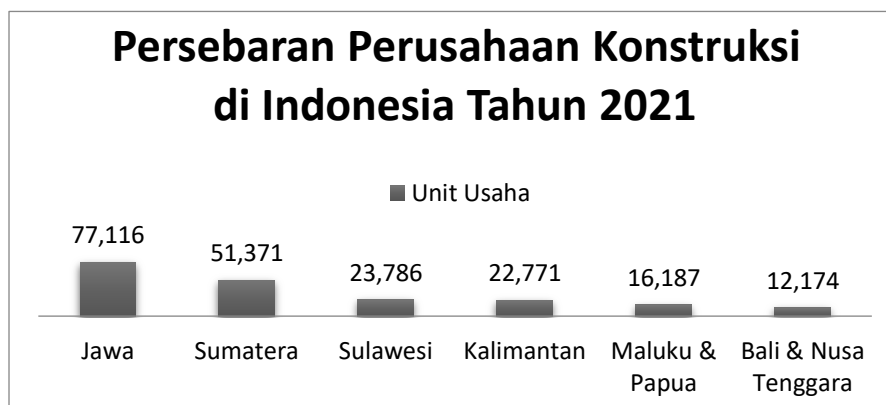
PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang pesat khususnya dalam bidang pembangunan konstruksi. Saat ini perusahaan sedang menghadapi banyak tekanan untuk berubah, mereka berusaha agar bisa tetap bertahan dan sukses dalam persaingan dunia bisnis saat ini dan yang akan datang. Hal ini membuat perusahaan dalam bidang konstruksi untuk bisa lebih kreatif, lebih produktif dan inovatif. Sejalan dengan perkembangan teknologi konstruksi, sekarang ini banyak struktur bangunan konstruksi yang telah mengalami perubahan. Sekarang ini, banyak wilayah yang sedang membuat bangunan-bangunan bertingkat tinggi yang memiliki perencanaan struktur yang rumit dan arsitektur yang indah agar dapat meningkatkan nilai estetika dari bangunan tersebut.

Indonesia saat ini juga memiliki banyak bangunan tinggi yang populer di kota-kota maju. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya perencanaan konstruksi yang memiliki fungsi kompleks, seperti bangunan yang difungsikan sebagai hotel atau juga perumahan dan sebagainya. Salah satu alasan dibuatnya bangunan tersebut yaitu untuk mendatangkan turis lokal maupun turis luar negeri, maka dari itu dibutuhkan tempat penginapan seperti hotel. Untuk membangun bangunan-bangunan tersebut memerlukan perencanaan yang sangat matang, baik dari segi kekuatan struktur, efisiensi material maupun dari segi ekonomis.

Gambar 1

Persebaran Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2021



Sumber: Databoks.katadata.co.id

Berdasarkan Gambar 1 mengenai Persebaran Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2021 dapat dijelaskan bahwa, perusahaan konstruksi di Indonesia terdiri dari 203.403 unit usaha. Dimana, perusahaan konstruksi terbanyak berada di Pulau Jawa, yaitu sebanyak 77.116 unit. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam databoks (7/9/2021) dijelaskan bahwa, Pulau Jawa mendominasi empat urutan teratas dengan provinsi yang memiliki perusahaan konstruksi terbesar. Kemudian, Sumatera memiliki jumlah perusahaan konstruksi sebanyak 51.370 unit, Sulawesi sebanyak 23.786 unit, Maluku dan Papua sebanyak 16.87 unit dan Kalimantan sebanyak 22.770 unit. Sementara itu, jumlah paling sedikit berada di Bali dan Nusa Tenggara yaitu sebanyak 12.174 unit.

Dengan tersebarnya perusahaan konstruksi di Indonesia dapat membantu Indonesia dalam memperbaharui negara agar dapat menjadi lebih baik lagi dan tidak kalah unggul dengan negara lain. Akan tetapi, perusahaan konstruksi juga perlu memikirkan efek samping dari adanya pembangunan, seperti dengan adanya pembuatan jalan maka, masyarakat yang akan melewati jalan tersebut akan terhambat, seperti terjadi kemacetan karena hanya 1 jalur yang dibuka, kemudian debu dari pembangunan jalan tersebut akan mengganggu aktivitas masyarakat yang rumahnya berdekatan dengan jalan tersebut, apalagi dalam tahap pembangunan melibatkan kendaraan besar dan alat-alat besar yang bisa membahayakan masyarakat sekitar. Maka dari itu, perusahaan konstruksi perlu memperhatikan kondisi tersebut akan pembangunan yang akan dilakukan tidak mengganggu aktivitas masyarakat lain.

Namun saat ini industri konstruksi mengalami pertumbuhan. Berikut adalah pertumbuhan industri konstruksi di Indonesia pada tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 1
Pertumbuhan Industri Konstruksi di Indonesia Tahun 2020

Lapangan Usaha	Q to Q		
	III-2019	II-2020	III-2020
Konstruksi	4,76%	-7,37%	5,72%

Sumber: www.Suara.com

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Pertumbuhan Industri Konstruksi di Indonesia Tahun 2020 dapat dijelaskan bahwa, pertumbuhan konstruksi mengalami naik turun. Dimana, pada kuartal III tahun 2019 industri konstruksi mengalami pertumbuhan sebesar 4,76%. Pada kuartal II tahun 2020 industri konstruksi mengalami penurunan menjadi -7,37%. Berdasarkan Suara.com (03/04/2021) menurut ketua umum BPP Gapensi Iskandar Z Hartawi hal ini disebabkan karena pada bulan april terjadi pandemi covid-19 yang tersebar di seluruh dunia yang memberikan dampak yang signifikan terhadap stabilitas ekonomi dan berdampak juga pada pekerja informal, terlebih lagi dengan adanya pemberlakuan *social distancing*, *work from home* dan *stay at home*, mobilitas atau lalu lintas perdagangan dan jasa menurun drastis. Kemudian Industri Konstruksi mengalami kenaikan kembali pada kuartal III tahun 2020 menjadi 5,72%.

Kabupaten Karawang juga memiliki perusahaan konstruksi salah satunya yaitu PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia. PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia merupakan perusahaan Fabrikasi & Pekerjaan Metal, yang telah banyak berkontribusi dalam berbagai proyek seperti proyek Konstruksi Bangunan, Konstruksi Jembatan, Fabrikasi Alat Berat, Pabrikasi Tower, Fabrikasi Trafo dan banyak jenis Fabrikasi lain. Dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, seluruh insan PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia telah berkomitmen.

Perkembangan industri konstruksi berhubungan erat dengan besarnya sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Untuk bisa mencapai kinerja yang baik, perusahaan memerlukan manajemen khusus untuk mengatur sumber daya manusia agar dapat mengukuhkan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka kinerja karyawan bisa lebih maksimal karena dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia

memiliki peran penting contohnya seperti, memberi motivasi dan kompensasi kepada karyawan sehingga, karyawan bisa merasa nyaman akan suasana kerja dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga akan membuat karyawan mengeluarkan kinerja terbaik mereka.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Adi Robith Setiana (2019:129) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas hanya dapat dihasilkan dengan perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini bisa diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dengan diberikan motivasi, tetapi karyawan juga perlu diberikan motivasi agar kinerja tidak berkurang. Karena dalam bekerja, karyawan akan merasa jenuh maka dari itu diperlukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Adi Robith Setiana dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2019:84) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Namun, terdapat salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah perusahaan yaitu bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seseorang dapat bekerja efisien jika karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seseorang dapat bekerja efisien jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan memberi kompensasi. Kompensasi bukan sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi, kompensasi juga berguna sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain maupun antara perusahaan dan karyawannya. Menurut T. Hani Handoko dalam buku Adi Robith Setiana yang berjudul manajemen sumber daya manusia (2019:68) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia (PT. JPAI) merupakan salah satu perusahaan yang

memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah mampu mencapai target yang telah ditentukan. Diberikannya penghargaan sebagai pegawai teladan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Penulis sudah melakukan wawancara dengan HRD dari PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia (PT. JPAI) yaitu bapak Agung. Menurut beliau, kompensasi yang diberikan oleh PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia (PT. JPAI) yang diberikan kepada karyawannya dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Secara Langsung
 - a. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal. Seperti gaji, upah yang setiap bulannya karyawan dapatkan dengan melalui transfer bank secara umum pemberian kompensasi gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap
 - b. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang seperti: sembako berupa beras, mie, minyak, gula, dan teh.
 - c. Kompensasi berupa Umroh, kepada karyawan yang memiliki masa kerja 10 tahun dan berkontribusi baik bagi perusahaan.
2. Kompensasi Secara Tidak Langsung
 - a. BPJS Kecelakaan Kerja
 - b. BPJS Kesehatan
 - c. Makan–makan dengan kelompok kerja
 - d. *Family Gathering*.

Sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Keunggulan komparatif dan keunggulan diferensial hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu menciptakan efisiensi biaya produksi, dengan produktivitas dan kualitas produk yang tinggi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Terutama dalam industri konstruksi yang memerlukan banyak tenaga manusia.

Maka, berdasarkan dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk bisa meninjau lebih dalam lagi terkait dengan permasalahan yang sebenarnya mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Variabel penelitian yang digunakan yaitu 2 variabel bebas atau independent yang terdiri dari variabel kompensasi (X1), Motivasi dan variabel terikat atau dependen yaitu variabel Kinerja (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT, Kaya Perkasa Auto Indonesia sebanyak 45 populasi. Dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga sampel yang didapat sebesar 40 sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dimana Menurut Sugiyono (2022:84) dalam buku yang berjudul metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D mengatakan bahwa, non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan uji hipotesis uji parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Adapun penggunaan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antar variabel bebas dan terikat.

Tabel 2
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constant)	6.471	2.724		2.376	0.23
	Kompensasi X1	0.418	0.071	0.570	5.927	0.000
	Motivasi X2	0.302	0.63	0.459	4.774	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel 2 mengenai koefisien regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,471 + 0,418 X_1 + 0,302 X_2$$

Adapun persamaan diatas menjelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,417 yang mana hal ini memperlihatkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi memperoleh nilainya adalah 0 maka Kinerja adalah sebesar 6,471
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,418. Yang mana menunjukkan koefisien bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah variabel Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,418. Artinya bahwa setiap terjadi kenaikan Kompensasi sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 41,8% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,302. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,302. Artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan Motivasi 1%, maka akan terjadi kenaikan peningkatan Kinerja sebesar 30,2% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

Tabel 3
'Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.828 ^a	0.685	0.668	1.96580

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Kompensasi X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 mengenai nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara Bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau independent terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,8%.

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebas memiliki pengaruh serta seberapa besar pengaruh tersebut terhadap variabel terikat. Adapun ketentuan dalam penentuan kesimpulan pada uji parsial dapat di lakukan dengan melihat nilai signifikan (Sig.) atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,5 atau t hitung > t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, begitupun sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji Statistik T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized	
Model		B	Std. Error	Coefficients	t
1	(Constant)	6.471	2.724		2.376
	Kompensasi X1	0.418	0.071	0.570	5.927
	Motivasi X2	0.302	0.063	0.459	4.774
					Sig.
					0.023
					0.000
					0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pehitungan Data SPSS, 2023

Hasil hipotesis :

1. Hasil penelitian pertama (Pengaruh parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,05$, maka nilai t hitung $5,927 > t$ tabel $2,026$. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variable Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hipotesis Kedua (Pengaruh parsial antara variable Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.44 dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,774 > t$ tabel $2,026$. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variable Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk terdapat atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pun ketentuan dalam penentuan kesimpulan dalam uji ini adalah dengan melihat nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ atau f hitung $> f$ tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan terikat (Y).

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	311.166	2	155.583	40.261	.000 ^b
Residual	142.982	37	3.864		
Total	454.148	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Kompensasi X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil uji simultan Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta f hitung $40,261 >$ nilai f tabel $3,245$.

Pembahasan

Pembahasan pengaruh parsial Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai penelitian, telah menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar $0,418$ atau $41,8\%$. Yang mana hal ini bersifat positif. Artinya variabel Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) kepada para karyawan di PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Rahayu dan Juhaeti (2022). Dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI" dengan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Parsial Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar $0,302$ atau $30,2\%$. Yang mana hal ini bersifat positif. Artinya variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) kepada para karyawan PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami (2019). Dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. maka motivasi cenderung mempengaruhi kinerja seseorang.

4.3.2.2 Pembahasan pengaruh simultan Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai penelitian, dengan membandingkan nilai Signifikansi dan F hitung dengan F tabel, maka nilai signifikan (Sig.) $0,00 < 0,05$ dengan F hitung $40,261 >$ F tabel $3,245$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun pengaruh simultan dari variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar $0,668$. Artinya variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama – sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $66,8\%$.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Johandri (2020). Dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN" dengan hasil bahwa

variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat dibuat mengenai pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang yaitu terdapat Pengaruh parsial variabel Kompensasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,418 atau 41,8%. Yang mana hal ini berpengaruh positif. Artinya variabel Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) kepada para karyawan di PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia. Artinya, dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kerja karyawan. Pengaruh Parsial Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,302 atau 30,2%. Yang mana hal ini berpengaruh positif. Artinya variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) kepada para karyawan PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia. Artinya, motivasi yang diberikan atasan atau rekan kerja dapat memotivasi karyawan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,668 atau 66,8%. Maka hasil penelitian ini secara bersama – sama Kompensasi (X_1) dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dkk, R. V. (2021:1). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatra Barat: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Imbron, I. B. (2021:2). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Widina media Utama.
- Juhaeti, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 3*, 182.
- Juhaeti, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, vol. 2, NO.3*. 178.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4.
- Malik, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belina Agung Perkasa Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol 23. No.3*, 596.

- P, A. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 596.
- Rizki Afri Mulia, S. (2021:6). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2022:137). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:142). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:145). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:147). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:184). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:35). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:80). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:81). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:84). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:85). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022:93). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022:38). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022:39). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022:39). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023:191). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023:9). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarif, F. F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, No.1 Vol.5. 24.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex Vol 2, Nomor 2*, 65.
- Afandi, A. (2016). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Sepeda Motor Honda Blade. *Repository.upi.edu*, 58.
- Ajabar. (2020:4). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arifin. (2020). In H. G. Pinto Setya Mustafa, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga* (p. 33). Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.
- Bungin, B. (2017:181). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. 65.

Drs. H. Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Fahlevi, M. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Aceh Besar. 29.