



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27389-27404

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Cabang Bintaro

Rhifwan Aji Bimantoro Adriyanto<sup>1</sup>, Kamaludin<sup>2</sup>

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

[dosen03218@unpam.ac.id](mailto:dosen03218@unpam.ac.id), [dosen02939@unpam.ac.id](mailto:dosen02939@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Cabang Bintaro. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya perbedaan kompensasi antara karyawan tetap dan outsourcing, rendahnya tingkat kehadiran, serta belum optimalnya pencapaian target kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ Cabang Bintaro sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 4,546 > ttabel 2,024. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 6,257 > ttabel 2,024. Secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 23,350 > Ftabel 3,25 dan kontribusi pengaruh sebesar 55,8%.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Kinerja, Motivasi, Kompensasi, Manajemen

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Tery (2023) menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut adalah pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang belum optimal.

Kinerja Karyawan Malayu S.P Hasibuan (2021) bahwa "Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2019) kinerja karyawan adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, adapun indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

Menurut Stoner dan Freeman dalam Sunyonto (2023) manajemen adalah proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan

kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi permasalahan terkait perbedaan pemberian kompensasi antara karyawan tetap dan outsourcing meskipun memiliki tugas dan tanggung jawab yang relatif sama. Kondisi tersebut dapat memunculkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja.

Menurut Gary Dessler (2024), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Permasalahan tersebut juga terjadi pada PT.XYZ . Berdasarkan data perusahaan, terdapat perbedaan kompensasi antara karyawan tetap dan outsourcing, baik dari sisi gaji pokok maupun insentif yang diterima. Karyawan tetap memperoleh gaji dan insentif yang lebih besar dibandingkan karyawan outsourcing walaupun memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Kondisi ini diduga mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja mereka.

Sedangkan menurut Simamora (2022), kompensasi adalah kembalian-kembalian financial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan- tunjangan yang di terima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Selain itu, tingkat kehadiran karyawan juga menunjukkan kondisi yang belum optimal. Data absensi karyawan PT. XYZ tahun 2024 menunjukkan masih tingginya tingkat ketidak hadiran karyawan pada beberapa bulan tertentu, khususnya pada bulan April, Agustus, dan Desember. Tingginya tingkat absensi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja maupun motivasi kerja karyawan.

Fenomena lain yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan PT. XYZ. Penilaian terhadap aspek hasil kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kehadiran masih belum mencapai target perusahaan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi kendala dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada PT. XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang tepat terkait pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

## **2. Metode Penelitian**

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. XYZ Cabang Bintaro.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT.XYZ Cabang Bintaro yang beralamat Kota Tangerang Selatan. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, dimulai dari tahap persiapan proposal, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data penelitian.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ cabang Bintaro yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. XYZ Cabang Bintaro. Selain itu, penelitian juga menggunakan data sekunder berupa data absensi, data kompensasi, serta dokumen pendukung lainnya yang diperoleh dari perusahaan dan literatur terkait penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

1. **Kuesioner**  
Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terkait kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5.
2. **Dokumentasi**  
Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data perusahaan seperti data absensi, data kompensasi, dan dokumen lain yang mendukung penelitian.
3. **Studi Kepustakaan**  
Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai teori, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

1. **Variabel Independen (X)**
  - 1) Kompensasi (X1)
  - 2) Motivasi (X2)
2. **Variabel Dependen (Y)**
  1. Kinerja Karyawan

### Definisi Operasional Variabel

1. **Kompensasi (X1)**  
Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Indikator kompensasi meliputi:
  - a) Gaji
  - b) Upah
  - c) Insentif
  - d) Asuransi
2. **Motivasi (X2)**  
Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi meliputi:
  - a) Kebutuhan fisiologis
  - b) Keamanan dan keselamatan
  - c) Kebutuhan sosial
  - d) Penghargaan dan pengakuan
  - e) Aktualisasi diri
3. **Kinerja Karyawan (Y)**  
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja meliputi:
  - a) Tanggung jawab
  - b) Kesetiaan
  - c) Kejujuran
  - d) Kedisiplinan
  - e) Kerjasama

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Uji Validitas**  
Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya item pernyataan dalam kuesioner.
2. **Uji Reliabilitas**  
Digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian.
3. **Uji Asumsi Klasik**  
Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
4. **Analisis Regresi Linear Berganda**  
Digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- a) (Y) = Kinerja Karyawan
  - b) (a) = Konstanta
  - c) (b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>) = Koefisien regresi
  - d) (X<sub>1</sub>) = Kompensasi
  - e) (X<sub>2</sub>) = Motivasi
  - f) (e) = Error
5. **Uji t (Parsial)**  
Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
  6. **Uji F (Simultan)**  
Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
  7. **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hasil dan Diskusi

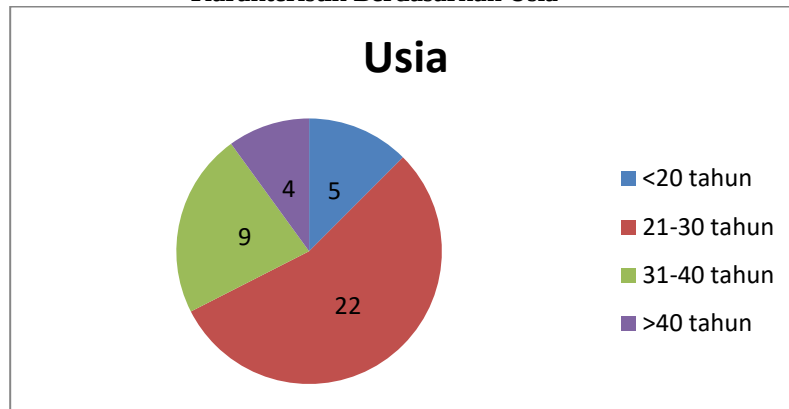
### 3.1 Data Responden Berdasarkan Usis Responden

**Tabel 3.1**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

| Usia Responden    | Frequency | Percent |
|-------------------|-----------|---------|
| <20 tahun         | 5         | 12.5%   |
| 21-30 tahun       | 22        | 55%     |
| Valid 31-40 tahun | 9         | 22.5%   |
| >40 tahun         | 4         | 10%     |
| Total             | 40        | 100%    |

Sumber : Data Diolah

**Gambar 3.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**



Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah 22 responden atau 55%, kemudian yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah 9 responden atau 22,5%, yang berusia <20 tahun dengan jumlah 5 responden atau 12,5%, dan yang paling sedikit yaitu yang berusia >40 tahun dengan jumlah 4 responden atau 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi pada usia 21-30 tahun.

### 3.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 3.2**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| SMA/SMK             | 6         | 15      |
| Mahasiswa           | 4         | 10      |
| Valid D3            | 10        | 25      |
| S1                  | 20        | 50      |
| Total               | 40        | 100     |

Sumber : Data PT XYZ Tangerang Selatan

**Gambar 3.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan berpendidikan S1 sebanyak 20 responden atau 50%, kemudian karyawan yang berpendidikan D3 jumlah 10

responden atau 25%, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 6 responden atau 15% dan yang paling sedikit adalah karyawan yang masih menjadi Mahasiswa dengan jumlah 4 responden atau 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi pada pendidikan S1.

### 3.3. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden variabel kedisiplinan diperoleh tingkat persentase sebagai berikut: 14,25% menjawab “SS”, 43% menjawab “S”. 27% menjawab “RR”, 12,25% menjawab “TS”, dan 3,25% menjawab “STS”.

Dengan ini dapat disimpulkan nilai persentase tinggi dari distribusi jawaban kuesioner responden adalah sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 14,5% dan untuk nilai persentase terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 3,25%.

Untuk menghitung rata-rata interval  $(3,65 + 4,00 + 3,30 + 3,60 + 3,08 + 3,35 + 3,30 + 3,65 + 3,65 + 3,75) : 10 = 3,53$

Kompensasi pada PT. XYZ cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,53 dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”.

### 3.4. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden variabel kedisiplinan diperoleh tingkat persentase sebagai berikut: 18,5% menjawab “SS”, 46% menjawab “S”. 23,5% menjawab “RR”, 8,75% menjawab “TS”, dan 3,25% menjawab “STS”.

Dengan ini dapat disimpulkan nilai persentase tinggi dari distribusi jawaban kuesioner responden adalah sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 18,5% dan untuk nilai persentase terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 3,25%.

Untuk menghitung rata-rata interval  $(3,55 + 3,93 + 3,70 + 3,90 + 3,70 + 3,75 + 3,80 + 3,73 + 3,35 + 3,35) : 10 = 3,68$

Motivasi pada PT. XYZ cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,68 dapat disimpulkan bahwa Motivasi pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”.

### 3.5. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden variabel kedisiplinan diperoleh tingkat persentase sebagai berikut: 20,75% menjawab “SS”, 50% menjawab “S”. 19% menjawab “RR”, 8% menjawab “TS”, dan 2,25% menjawab “STS”.

Dengan ini dapat disimpulkan nilai persentase tinggi dari distribusi jawaban kuesioner responden adalah sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 20,75% dan untuk nilai persentase terendah adalah sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 2,25%.

Untuk menghitung rata-rata interval  $(3,95 + 3,95 + 3,95 + 3,70 + 3,78 + 3,70 + 3,95 + 3,55 + 3,60 + 3,78) : 10 = 3,79$

Kinerja Karyawan pada PT. XYZ cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,79 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”.

### 3.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Bintaro

#### 1. Validitas

##### 1) Kompensasi(x1)

**Tabel 3.3**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

| No. | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|-----|---------------------|--------------------|------------|
| 1   | 0,600               | 0,312              | Valid      |
| 2   | 0,400               | 0,312              | Valid      |
| 3   | 0,580               | 0,312              | Valid      |
| 4   | 0,359               | 0,312              | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 5  | 0,576 | 0,312 | Valid |
| 6  | 0,533 | 0,312 | Valid |
| 7  | 0,680 | 0,312 | Valid |
| 8  | 0,555 | 0,312 | Valid |
| 9  | 0,600 | 0,312 | Valid |
| 10 | 0,572 | 0,312 | Valid |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dimana  $r_{tabel} = 0,312$ .

## 2) Kinerja (Y)

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

1.

| No. | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----|--------------|-------------|------------|
| 1   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 2   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 3   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 4   | 0,699        | 0,312       | Valid      |
| 5   | 0,609        | 0,312       | Valid      |
| 6   | 0,611        | 0,312       | Valid      |
| 7   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 8   | 0,647        | 0,312       | Valid      |
| 9   | 0,383        | 0,312       | Valid      |
| 10  | 0,609        | 0,312       | Valid      |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dimana  $r_{tabel} = 0,312$

## 2. Uji Reliabilitas

### 1) Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 3.5**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_1$ )**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .724             | 10         |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,724 lebih besar dari 0,60.

2) Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 10         |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,855 lebih besar dari 0,60.

3. Persamaan Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3.7**  
**Persamaan Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 16.413                      | 4.214      |                           | 3.895 | .000 |
| 1 Kinerja Karyawan | .499                        | .110       | .593                      | 4.546 | .000 |

a. Dependent Variable: Kompensasi

Dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 20 pada tabel 4.14 diatas, terdapat kolom B pada Constant (a) adalah 16,413, sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,499, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 16,413 + 0,499X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negative. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 16,413 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompensasi maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 16,413.
- Koefisien regresi X sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Kompensasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,499 satuan nilai.

4. Korelasi Product Moment

**Tabel 3.8**  
**Korelasi Product Moment**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .593 <sup>a</sup> | .352     | .335              | 4.228                      |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan output diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi:Nilai korelasi antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,593 yang berarti memiliki hubungan sedang.

5. Koefisien Determinasi

**Tabel 3.9**  
**Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .593 <sup>a</sup> | .352     | .335              | 4.228                      |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,352. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 35,2% dan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

6. Uji T

**Tabel 3.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 16.413                      | 4.214      |                           | 3.895 | .000 |
| Kinerja Karyawan | .499                        | .110       | .593                      | 4.546 | .000 |

a. Dependent Variable: Kompensasi

Variabel penelitian Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 4,546$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,024$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Cabang Bintaro

1. Validitas
- 1) Motivasi ( $x_2$ )

**Tabel 3.11**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )**

| No. | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|-----|--------------|-------------|------------|
| 1   | 0,593        | 0,312       | Valid      |
| 2   | 0,387        | 0,312       | Valid      |
| 3   | 0,435        | 0,312       | Valid      |
| 4   | 0,566        | 0,312       | Valid      |
| 5   | 0,579        | 0,312       | Valid      |
| 6   | 0,545        | 0,312       | Valid      |
| 7   | 0,510        | 0,312       | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 8  | 0,584 | 0,312 | Valid |
| 9  | 0,749 | 0,312 | Valid |
| 10 | 0,749 | 0,312 | Valid |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dimana  $r_{tabel} = 0,312$ .

## 2) Kinerja Karyawan

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

1.

| No. | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----|--------------|-------------|------------|
| 1   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 2   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 3   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 4   | 0,699        | 0,312       | Valid      |
| 5   | 0,609        | 0,312       | Valid      |
| 6   | 0,611        | 0,312       | Valid      |
| 7   | 0,785        | 0,312       | Valid      |
| 8   | 0,647        | 0,312       | Valid      |
| 9   | 0,383        | 0,312       | Valid      |
| 10  | 0,609        | 0,312       | Valid      |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dimana  $r_{tabel} = 0,312$

## 3) Uji Reliabilitas

### 1) Motivasi ( $X_2$ )

**Tabel 3.13**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_2$ )**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .769             | 10         |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,769 lebih besar dari 0,60.

### 2) Kinerja

**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 10         |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,855 lebih besar dari 0,60.

4) Persamaan Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3.15**  
**Persamaan Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 12.504                      | 3.929      |                           | 3.183 | .003 |
| Kinerja Karyawan | .640                        | .102       | .712                      | 6.257 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 20 pada tabel 4.22 diatas, terdapat kolom B pada Constant (a) adalah 12,504, sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,640, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 12,504 + 0,640X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negative. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 12,504 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Motivasi maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 12,504.
- Koefisien regresi X sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,640 satuan nilai.

5) Korelasi Product Moment

**Tabel 3.16**  
**Korelasi Product Moment**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .712 <sup>a</sup> | .507     | .495              | 3.942                      |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan output diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi: Nilai korelasi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,712 yang berarti memiliki hubungan kuat.

6) Koefisien Determinasi

**Tabel 3.17**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .712 <sup>a</sup> | .507     | .495              | 3.942                      |

- a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan
- b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### 7) Uji T

**Tabel 3.18**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 12.504                      | 3.929      |                           | 3.183 | .003 |
| Kinerja Karyawan | .640                        | .102       | .712                      | 6.257 | .000 |

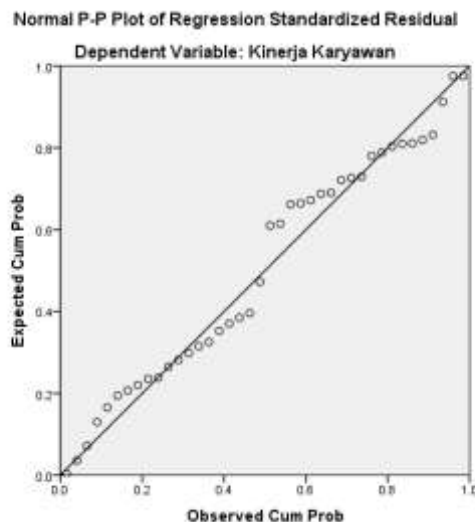
a. Dependent Variable: Motivasi

Variabel penelitian Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 6,257$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,024$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.8. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Cabang Bintaro

- 1) Uji Statistik
  - a) Uji Normalitas

**Gambar 3.3**  
**Grafik Normal Probability**



Berdasarkan gambar 3.3 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

b) Uji Multikoneritas

**Tabel 3.19**  
**Tabel Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

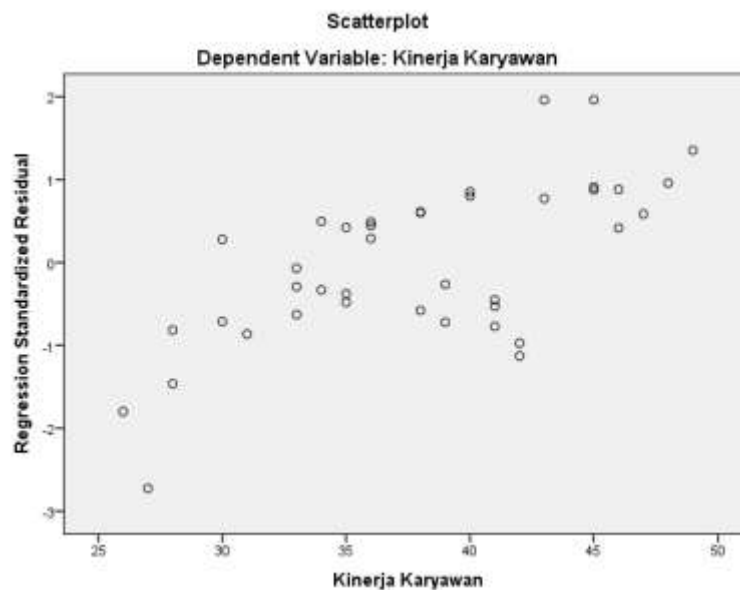
| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)   | 3.682                       | 5.152      |                           | .715  | .479 |                         |       |
| 1 Kompensasi | .327                        | .159       | .275                      | 2.055 | .047 | .669                    | 1.494 |
| Motivasi     | .617                        | .149       | .554                      | 4.150 | .000 | .669                    | 1.494 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, pada kolom *Tolerance* nilai *Tolerance* Kompensasi senilai 0,669 dan Motivasi senilai 0,669 atau diatas angka 0,1. Pada kolom VIF variabel Kompensasi senilai 1,494 dan Motivasi senilai 1,494 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *Tolerance* yang diatas 0,1 dan nilai VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikoliniearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3.4**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan grafik diatas, pola titik-titik pada *scatterplot* regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d) Uji Auto korelasi

**Tabel 3.20**  
**Tabel Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .747 <sup>a</sup> | .558     | .534              | 4.210                      | 1.720         |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Durbin – Watson* sebesar 1,720. Angka tersebut memenuhi syarat tidak terjadinya autokorelasi yaitu  $1,6589 < 1,720 < 2,3411$  ( $DU < DW < 4-DU$ ). Maka model regresi dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

2) Korelasi Product Moment

**Tabel 3.21**  
**Korelasi Product Moment**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .747 <sup>a</sup> | .558     | .534              | 4.210                      |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi: Nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,747, ini berarti terdapat korelasi yang bersifat kuat.

3) Persamaan regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yakni Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Setelah dilakukan pengolahan terhadap data yang diperoleh dari penelitian ini berikut hasil yang diperoleh:

**Tabel 3.22**  
**Persamaan Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)   | 3.682                       | 5.152      |                           | .715  | .479 |                         |       |
| 1 Kompensasi | .327                        | .159       | .275                      | 2.055 | .047 | .669                    | 1.494 |
| Motivasi     | .617                        | .149       | .554                      | 4.150 | .000 | .669                    | 1.494 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 20 pada tabel 4.29 diatas, maka persamaan regresi berbentuk sebagai berikut:

$$Y = 3,682 + 0,327X_1 + 0,617X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- $\beta_0 = 3,682$   
Artinya apabila tidak ada nilai Kompensasi dan Motivasi maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,682.
- $\beta_1 = 0,327$   
Artinya apabila setiap Kompensasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- $\beta_2 = 0,617$   
Artinya apabila setiap Motivasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- $e$   
Standar error adalah variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Serta mewakili semua faktor yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah anatar 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut nilai hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 3.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .747 <sup>a</sup> | .558     | .534              | 4.210                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis korelasi yang diperoleh berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,558. Artinya pengaruh variabel independen Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

#### 5) Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “adanya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Cabang Bintaro”. Untuk membuktikan hipotesis tersebut secara simultan maka dilakukan uji F.

Uji F atau uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji F menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 3.24**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 827.760        | 2  | 413.880     | 23.350 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 655.840        | 37 | 17.725      |        |                   |
|       | Total      | 1483.600       | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, maka dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 23,350 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $23,350 > 3,25$ ). Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. XYZ Cabang Bintaro dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3.9 Analisis Deskriptif

Kompensasi pada PT. XYZ cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,53 dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”. Nilai indikator terendah sebesar 3,34 pada indikator upah, hal ini dikarenakan karyawan merasa upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan sehingga karyawan merasa upah yang diberikan masih relative kecil.

Motivasi pada PT. Bank Permata Tbk cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,68 dapat disimpulkan bahwa Motivasi pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”. Nilai indikator terendah sebesar 3,35 pada indikator aktualisasi diri, hal ini dikarenakan karyawan merasa kemampuannya masih belum diberi kesempatan oleh pimpinan sehingga kemampuan karyawan yang dimiliki tidak berkembang sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Kinerja Karyawan pada PT. XYZ cabang Bintaro berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 dengan 10 item pernyataan, dan hasil rentang pada skala interval 3,79 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. XYZ cabang Bintaro dikategorikan “Baik”. Nilai indikator terendah sebesar 3,64 pada indikator inisiatif, hal ini dikarenakan inisiatif kerja karyawan masih rendah yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan belum optimal, seharusnya karyawan memiliki inisiatif kerja yang tinggi dan tidak bekerja hanya sesuai dengan apa yang diberikan oleh pimpinan saja agar hasil kerja karyawan dapat meningkat.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 4,546$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,024$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 6,257$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,024$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, Kompensasi dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji  $F_{hitung} = 23,350$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,25$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Referensi

1. Abraham H. Maslow. (2021). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
2. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
3. Dessler, Gary. (2018). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
4. Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
5. Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
6. Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Ishak Arep & Hendri Tanjung. (2023). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
10. Koontz, H. & O'Donnell, C. (2013). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. New York: McGraw-Hill.
11. 110
12. Marohot Tua, E. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
13. Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
14. Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2023). *Human Resource Management*. Ohio: South-Western College Publishing.
15. Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
16. Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.
17. Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
18. Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
19. Rivai, Veithzal & Mulyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
20. Sadili, S. (2015). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
21. Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
22. Siswanto, H.B. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
23. 111
24. Stoner, James A.F. & Freeman, R. Edward. (2023). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
25. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
26. Sugiyono. (2022). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
27. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
28. Sunyoto, Danang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
29. Umi Narimawati. (2013). *Metodologi Penelitian: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
30. Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
31. Wilson Bangun. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
32. Zainal, Rivai. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada