

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2

Farida safitri¹, Elmira Siska^{2*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

faridasft07@gmail.com¹, elmira.ems@bsi.bsi.ac.id^{2*}

Alamat Kampus: Jl. Kramat Raya No. 98 Senen, Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: elmira.ems@bsi.ac.id

Abstract. *PT Millennium Pharmacon International Branch Jakarta 2 is a company engaged in the distribution of pharmaceutical products, food supplements and medical devices with coverage throughout Indonesia, operating with 33 branch offices and 1 central warehouse. The problem related to work motivation is that employees feel they do not receive enough recognition for the achievements they have achieved. The aim of this research is to analyze the influence of compensation and work motivation partially or simultaneously on the performance of employees of PT Millennium Pharmacon International Jakarta Branch 2. The research method is to apply a quantitative design. Sampling was carried out using a saturated sampling technique for 48 employees. Data collection techniques through a Google Form questionnaire. The research methods used are validity test, linearity test, multiple linear regression test, t test, F test, and determination test. The results of this research show that compensation partially has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 8.072 > t_{table} 2.014$). Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 2.995 > t_{table} 2.014$). And simultaneously compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance ($F_{count} 114.246 > F_{table} 3.20$).*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh Indonesia, beroperasi dengan 33 kantor cabang dan 1 gudang pusat. Permasalahan terkait motivasi kerja yaitu karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan atas pencapaian yang telah mereka raih. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. Metode penelitian adalah dengan menerapkan desain kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh terhadap 48 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner google form. Metode penelitian yang dipakai berupa uji validitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 2,014$). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,995 > t_{tabel} 2,014$). Dan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 114,246 > F_{tabel} 3,20$).

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang mampu mengoptimalkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan (Hasibuan, 2021).

Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mengelola dan mengembangkan karyawan, serta memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung (Suherman & Siska, 2024). Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan di perusahaan (Hasibuan, 2021)

Dalam keberhasilan suatu perusahaan, terdapat dua elemen yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, dan bonus berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap adil dan sesuai, maka karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika kompensasi tidak mencukupi, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan, demotivasi, dan bahkan peningkatan angka turnover. Sementara itu, motivasi kerja berhubungan dengan dorongan yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Menurut (Kurniawan, 2022), Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal karena ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun dan disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira, 2017). Jadi, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja guna mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan, berdasarkan berbagai definisi

motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Faktor seperti pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja.

PT Millennium Pharmacon Internasional Cabang Jakarta 2 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh Indonesia, beroperasi dengan 33 kantor cabang dan 1 gudang pusat. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam memaksimalkan kinerja karyawannya. Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi dan tunjangan tertentu, ada beberapa indikator kinerja menunjukkan adanya penurunan dalam beberapa waktu terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi telah diberikan, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Selain itu, tingkat motivasi karyawan juga bervariasi. Sebagian karyawan kurang terlibat atau termotivasi dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pengamatan penulis, meskipun PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2 merupakan salah satu perusahaan yang memiliki karyawan yang kompeten, terdapat masalah untuk beberapa karyawan yaitu karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan atas pencapaian yang telah mereka raih. Hal ini berpotensi menurunnya semangat mereka dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut (Zaqiyah et al., 2023), kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi tambahan baik finansial maupun non finansial diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua pegawai dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun.

Menurut (Yanuar et al., 2021) kompensasi adalah imbal jasa yang berupa barang tidak langsung dan barang langsung serta uang yang diberikan untuk karyawan yang telah bekerja keras. Menurut (Wahyuni & Maretasari, 2022) kompensasi merupakan segala hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau ungkapan terima kasih atas hasil kerja baik yang mereka capai.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, memicu, atau menggerakkan individu untuk berusaha melakukan sesuatu atau kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Dahlia & Kunci, 2022). Menurut (Talashina & Ngatno, 2020) motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut :

a. Kesesuaian Pekerjaan

Kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan minat, keterampilan, dan harapan individu. Semakin sesuai pekerjaan dengan keinginan dan kemampuan karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya.

b. Etos Kerja

Merujuk pada nilai-nilai yang mendorong individu untuk bekerja keras, disiplin, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Etos kerja mencerminkan dedikasi dan integritas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Kerjasama

Kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.

d. Tanggung Jawab

Perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil yang dicapai. Karyawan yang merasa bertanggung jawab akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Tanggung jawab menunjukkan seberapa jauh seorang pekerja dapat diandalkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa banyak pengawasan. Karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung bersikap inisiatif, menjaga standar pekerjaan mereka, dan mampu menghadapi kesulitan atau isu tanpa mengelak. Mereka juga bertanggung jawab atas konsekuensi dari pekerjaan mereka, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. Menurut (Zaqiyah et al., 2023) kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

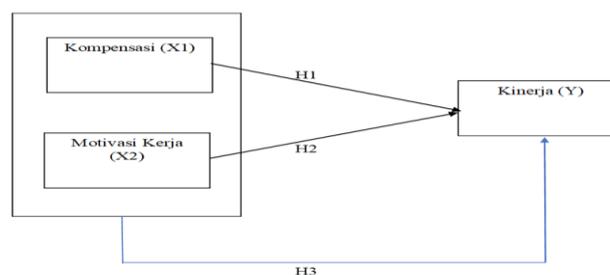
b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat digambarkan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah siklus tersebut.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas melibatkan kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan secara tepat waktu dan sesuai dengan petunjuk atau prosedur yang telah ditentukan..

Kerangka berpikir berisi tentang daftar variabel yang menjadi unsur tertentu yang berhubungan dengan kegiatan penelitian dan penulisan. Kerangka berpikir ini dapat dipahami sebagai pola, struktur, atau sistem pemikiran yang memudahkan seseorang untuk mengerti dan merespons berbagai informasi, masalah, atau situasi dengan cara yang teratur. Kerangka berpikir ini memiliki tujuan menilai hubungan antara variabel dalam penelitian, dimana variabel penelitian ini merupakan variabel terikat yaitu kompensasi (X1), dan motivasi (X2), serta kinerja karyawan (Y).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian:

H1: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2 ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 karyawan PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2 melalui google form dan melakukan observasi. Kuesioner di susun dan disebar dalam bentuk Google Form. Pernyataan tersebut diukur dengan instrumen berskala likert. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada 04 November 2024 sampai 04 Januari 2025. Aplikasi pengolahan data memanfaatkan aplikasi SPSS 25. Teknik analisis datanya yang dimanfaatkan yakni uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan adalah proses yang dilakukan untuk memahami dan menilai keakuratan serta konsistensi dari suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur hal-hal yang seharusnya diukur (Prososial, 2021). Setiap pernyataan yang dianggap valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,667	0,284	Valid
X1.2	0,570	0,284	Valid
X1.3	0,639	0,284	Valid
X1.4	0,673	0,284	Valid
X1.5	0,697	0,284	Valid
X1.6	0,599	0,284	Valid
X1.7	0,444	0,284	Valid
X1.8	0,550	0,284	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner dari variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sampel pada penelitian ini berjumlah 48 responden dan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka r tabel yang didapat sebesar 0,284.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,736	0,284	Valid
X2.2	0,728	0,284	Valid
X2.3	0,725	0,284	Valid
X2.4	0,770	0,284	Valid
X2.5	0,506	0,284	Valid
X2.6	0,515	0,284	Valid
X2.7	0,554	0,284	Valid
X2.8	0,467	0,284	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner dari variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 48 responden dan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka r tabel yang didapat sebesar 0,284.

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

Pernyataan	R hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,777	0,284	Valid
Y.2	0,677	0,284	Valid
Y.3	0,703	0,284	Valid
Y.4	0,767	0,284	Valid
Y.5	0,713	0,284	Valid
Y.6	0,756	0,284	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil validitas dari seluruh pernyataan pada kuesioner dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan **valid**, karena nilai r hitung > r tabel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 48 responden dan nilai signifikan $\alpha = 0,05$, maka r tabel yang didapat sebesar 0,284.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak. Rumus Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala (Indriani et al., 2023). Dasar pengambilan keputusan. Mengukur reabilitas dengan uji Alpha (Cronbach's Alpha), adalah jika nilai cronbach's alpha > 0.60, maka instrumen reliabel. Sebaliknya, jika nilai cronbach's alpha < 0.60, maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha sebesar 0,753. Maka pernyataan kuesioner dalam variabel kompensasi (X1) dinyatakan **reliabel**, karena $0,753 > 0,60$.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha sebesar 0,782. Maka pernyataan kuesioner dalam variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan **reliabel**, karena $0,782 > 0,60$.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa cronbach's alpha sebesar 0,820. Maka pernyataan kuesioner dalam variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan **reliabel**, karena $0,820 > 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat di uji dengan beberapa metode, yaitu dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan uji normalitas dengan uji kolmogrov dan uji shapiro, sedangkan dapat dilakukan secara manual dengan uji chi-square dan uji liliefors (Anggreini, 2022). Adapun ketentuan uji normalitas menggunakan bantuan SPSS apabila nilai signifikan < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal dan jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa hasil signifikasinya sebesar $0,073 > 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57790665
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan terdapat adanya korelasi antar variabel indepeindein (bebas). Regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas atau tidak, dapat dilihat jika antar variabel bebas (independen) ada korelasi yang cukup tidak (diatas 0.90), maka hal ini dapat dikatakan adanya multikolonieritas. Multikolonieritas juga dapat di deteksi sebagai berikut :

- Apabila nilai tolerance < dari 0.10 atau nilai VIF < dari 10, maka dapat dikatakan adanya multikolonieritas.
- Apabiila nilai tolerance > dari 0.10 atau nilai VIF > dari 10, maka dapat dikatakan tidak adanya multikolonieritas.

Tabel 8 . Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,517	1,879		1,339	0,187		
	Kompensasi	0,611	0,076	0,706	8,072	0,000	0,477	2,094
	Motivasi Kerja	0,222	0,074	0,262	2,995	0,004	0,477	2,094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance setiap variabel independen sebagai berikut :

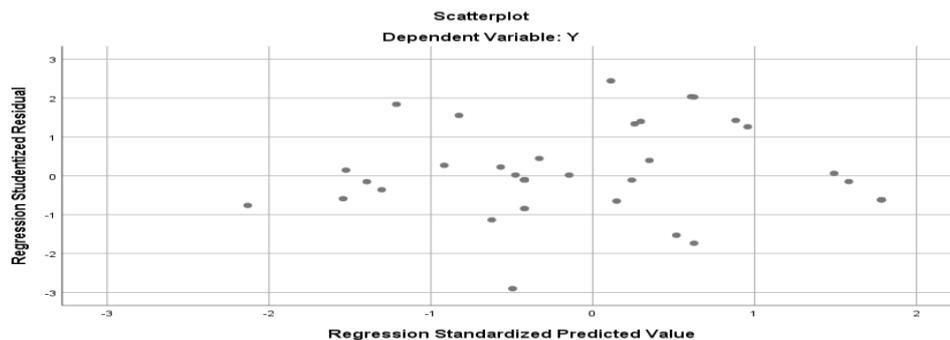
- Variabel X1 nilai VIF nya adalah 2,094 ($2,094 < 10$) serta tolerance 0,477 ($0,477 > 0,1$).

b. Variabel X2 nilai VIF nya adalah 2,094 ($2,094 < 10$) serta tolerance 0,477 ($0,477 > 0,1$).

Maka dapat disimpulkan setiap variabel independen bernilai VIF < 10 serta tolerance setiap variabel independen $> 0,1$, berarti pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan scatterplot. Kriteria pada pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas seperti, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, titik-titik tersebar secara acak, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola gelombang dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas melalui PP Plot Diagram

Berdasarkan gambar pada Gambar 1, menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0, membentuk pola gelombang dan pola tertentu. Jadi, dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Linearitas

Menurut (Ardiansyah et al., 2023) uji linearitas bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) apakah linear atau tidak linear. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan Deviation From Linearity. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dianggap linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Sig Linearity	Keterangan
Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)	0,000	LINEAR
Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	0,004	LINEAR

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas dari variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 (signifikansi > 0,05). Jadi, dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

g. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} , (Tahitu et al., 2024). Perolehan dari uji t terlihat melalui Tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.517	1.879		1.339	.187
	Kompensasi (X1)	.611	.076	.706	8.072	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.222	.074	.262	2.995	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Berlandaskan hasil Tabel 10, bisa diuraikan pengaruh secara parsial berikut.

a. Variabel Kompensasi (X1)

Bisa dilihat dari tabel IV.19 nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X1) sejumlah 8,072 serta nilai signifikannya sebanyak 0,00 sementara, nilai t_{tabel} pada signifikan 0,05 $df = n-k-1$ ($48-2-1=45$) yaitu 2,014. Sehingga, t_{hitung} ($8,072$) > t_{tabel} ($2,014$) serta nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan berarti variabel kompensasi (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Bisa dilihat dari tabel IV.19 nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,995 serta nilai signifikannya sebesar 0,00 sementara, nilai t_{tabel} pada signifikan 0,05 $df = n-k-1$ ($48-2-1=45$) yaitu 2,014. Sehingga, $t_{hitung} (2,995) > t_{tabel} (2,014)$ serta nilai signifikan $0,04 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan H_{21} diterima dan H_{02} ditolak, dan berarti variabel motivasi kerja (X2) memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

h. Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh atau pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Menurut (Tahitu et al., 2024), tujuan dari uji F ini adalah untuk memperhatikan pengaruh variabel bebas dengan cara simultan atau bersamaan pada variabel terikat. Bisa dilihat perolehan uji F pada Tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.149	2	214.574	114.246	.000 ^b
	Residual	84.518	45	1.878		
	Total	513.667	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2024

Melalui hasil uji F di tabel 12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114,246. F_{tabel} pada signifikan 0,05 $df = n-k-1$ ($48-2-1=45$) yaitu 3,20. Oleh karena itu $F_{hitung} (114,246) > F_{tabel} (3,20)$ dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$, yang berarti H_{31} diterima serta H_{03} ditolak. Dan dapat diartikan variabel kompensasi (X1) serta motivasi kerja (X2) secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan olah data yang dihasilkan dari kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y), diketahui nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 2,014$. Sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan

signifikan pada kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

Teori Ekuitas John Stacey Adams mengemukakan bahwa karyawan membandingkan kompensasi mereka dengan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi atau industri yang sama. Jika mereka merasa ada ketidakadilan (misalnya, jika mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai sebanding dengan kompensasi yang diterima), hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan yang menerima kompensasi yang rendah akan menurunkan kinerjanya, sementara karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan (Sudariana & Yoedani, 2022) yang mengemukakan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan dibanding dengan temuan penelitian yang dijalankan oleh (Trisna & Guridno, 2021). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruhnya pada kinerja sementara motivasi kerja memberikan pengaruhnya pada kinerja secara signifikan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil olah data yang sudah dihasilkan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diketahui nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 2,995 > t_{tabel} 2,014$. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

Menurut Maslow, semakin tinggi kebutuhan yang dipenuhi (misalnya, kebutuhan aktualisasi diri), semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, yang akan meningkatkan kinerjanya. Misalnya, jika karyawan merasa dihargai (kebutuhan penghargaan) dan memiliki peluang untuk berkembang (kebutuhan aktualisasi diri), mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi merujuk pada dorongan yang mendorong seorang individu untuk menjalankan suatu kegiatan atau gerakan tertentu, maksudnya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mengandung arti bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik sehingga kinerjanya pun tinggi. Sebaliknya, karyawan akan berkinerja buruk bila mereka kurang motivasi.

Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan oleh (Soewignyo et al., 2022); (Lestari et al., 2024); (Aulianadewi & Siska, 2024) yang mengemukakan

bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan atas temuan penelitian yang dijalankan (Wahyuni & Maretasari, 2022). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi memang dapat berperan sebagai faktor pendorong motivasi dan kinerja, namun tidak selalu menjadi satu-satunya atau faktor yang paling menentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, termasuk motivasi intrinsik, kepemimpinan yang efektif, kepuasan kerja, lingkungan yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, kompensasi yang tinggi sekalipun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

c. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan temuan olah data yang telah didapatkan dari kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) pada Kinerja (Y), didapati nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ beserta nilai $F_{hitung} 114,246 > F_{tabel} 3,20$. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan variabel kompensasi serta motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2.

Penerimaan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kualitas kinerja, tentu saja hal ini sangat berdampak positif pada peningkatan kerja karyawan dengan baik. Motivasi yang baik akan berdampak sangat positif untuk karyawan serta perusahaan. Terdapatnya motivasi bagi karyawan berpotensi membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya berpotensi menciptakan kinerja yang lebih optimal. Untuk perusahaan, ini akan memastikan bahwasanya tingkat kinerja yang paling tinggi dapat dicapai untuk menuntaskan berbagai tugas yang diberikan. Dengan demikian bisa memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dijalankan oleh (Anggreini, 2022) yang mengemukakan bahwasanya kompensasi serta motivasi kerja memberi pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Tetapi temuan penelitian ini berlawanan atas temuan penelitian yang dijalankan (Soewignyo et al., 2022). Peneliti tersebut berargumen bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada temuan penelitian beserta dengan pembahasan terkait pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon

International Cabang Jakarta 2, peneliti menyimpulkan: Pertama, kompensasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kedua, motivasi kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketiga, Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Saran

Peneliti ingin menyarankan agar perusahaan lebih fokus dalam mengembangkan program penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian lanjutan disarankan menguji faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan bisa menggunakan atau menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih bisa dikembangkan.

DAFTAR REFERENSI

- Anggreini, M. (2022). Metode penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN Tandika. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Dahlia, M., & Kunci, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 667–679.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 41–42, 67–69.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Kurniawan, H. (2022). Literature review: Analisis kinerja pegawai melalui. *Jurnal Manajemen*, 3(4), 426–441.
- Lestari, M. A., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 343–356.

- Prososial, P. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *Jurnal Fokus*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Soewignyo, T. I., Septiani, & Maruru, J. V. (2022). Analisis kualitas pelayanan Universitas Klabat terhadap kepuasan mahasiswa dalam pembayaran tagihan SPP. *Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 117–141.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis statistik regresi linier berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>
- Tahitu, A., Tutuhaturnewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>
- Yanuar Saleh, S., Chandra Kirana, K., & Herawati, J. (2021). Pengaruh stres kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi pengolahan air limbah Sewon. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 5(1), 324–332.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.