

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) JAKARTA SELATAN

Yuliana<sup>1</sup>, Sri Sukapti<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [yuli04308@gmail.com](mailto:yuli04308@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02318@unpam.ac.id](mailto:dosen02318@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of motivation (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) partially or simultaneously.*

**Methods.** *The research method used is quantitative. The population in this study were 257 employees, the sample taken using the slovin formula was 72 respondents. Data processing using SPSS Version 26. Data analysis uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing.*

**Results.** *The results showed that there was a significant influence of motivation and compensation on employee performance both partially and simultaneously. With an influence contribution of 42.1%. Motivation and compensation have a significant effect on employee performance simultaneously as evidenced by the value of  $f_{count} > f_{table}$  ( $25.096 > 3.13$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

**Implications.** *This research can provide guidance for PT Pos Indonesia to review existing HR policies, especially in terms of providing motivation and compensation. For example, adjusting reward or incentive policies to suit employee expectations.*

**Keywords.** *Motivation, Compensation, Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial maupun simultan.*

**Metode.** *Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 257 karyawan, sampel yang diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 72 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26. Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.*

**Hasil.** *Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $25,096 > 3,13$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.*

**Implikasi.** *Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi PT Pos Indonesia untuk meninjau kembali kebijakan SDM yang ada, terutama dalam hal pemberian motivasi dan kompensasi. Misalnya, menyesuaikan kebijakan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan harapan karyawan.*

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

## 1. Pendahuluan

Pada era digital saat ini, terdapat implikasi yang signifikan bagi kehidupan manusia baik dari segi sosial, teknologi dan lingkungan. Era revolusi industri 5.0 menggambarkan perkembangan teknologi yang mempengaruhi cara kerja manusia, khususnya dalam sektor industri. Dalam era ini ruang kerja sudah dilengkapi dengan teknologi mesin yang modern, tentu saja dengan adanya teknologi mesin dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Akan tetapi, dengan berkembangnya era revolusi industri ini memberikan dampak bagi karyawan, karyawan dituntut untuk serbabisia padahal setiap individu mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Tidak hanya itu, karyawan juga dituntut untuk bisa bersaing dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT Pos Indonesia (Persero) berperan sebagai lembaga publik yang tetap diminati oleh masyarakat Indonesia. Lembaga ini menyediakan berbagai layanan komunikasi, pengiriman barang dan jasa lainnya baik dalam negeri maupun luar negeri. Namun, saat ini PT Pos Indonesia (Persero) menghadapi persaingan yang ketat dengan penyedia bisnis serupa. Agar dapat bersaing lebih efektif dengan pesaingnya, PT Pos Indonesia (Persero) perlu meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan dan melakukan inovasi dalam proses pelayanan untuk memberikan pengalaman yang unik dan berbeda dibandingkan dengan penyedia layanan serupa, sehingga masyarakat cenderung lebih tertarik menggunakan layanan PT Pos Indonesia (Persero).

Namun, PT Pos Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jakarta Selatan masih belum memberikan kualitas layanan yang optimal, sehingga target dan ketercapaian pendapatan penjualan divisi penjualan kurir dan logistik yang telah ditetapkan perusahaan masih ada yang belum dicapai dengan baik. Dan pada data penilaian kinerja karyawan, meskipun sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten, terdapat perubahan dalam distribusi kinerja dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Terlihat adanya penurunan jumlah karyawan yang memperoleh predikat B dengan keterangan baik, serta sedikit peningkatan dalam jumlah karyawan yang mendapat predikat A dengan keterangan memuaskan. Selain itu, masih ada karyawan yang memperoleh predikat C dengan keterangan cukup, yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kinerjanya perlu diperbaiki. Menurut Kasmir (2019:182) "Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu".

Dari uraian yang telah dipaparkan, peneliti menduga bahwa kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan belum optimal karena tingkat motivasi kerja karyawan yang masih rendah serta kurangnya kegigihan karyawan dalam mencapai prestasi. Hal ini diduga disebabkan pemberian motivasi dan kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan belum cukup baik.

Menurut Sutrisno dalam Afdhal dkk (2023:89) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Pemberian motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan semangat lebih besar. Namun, disayangkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan. Selain faktor pemberian motivasi yang masih belum memadai, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah belum sesuainya pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Simamora dalam Ramli dan Hardianti Pertiwi (2023:82) "Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". Namun, terlihat bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan di PT Pos (Indonesia) Persero Jakarta Selatan belum optimal.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi

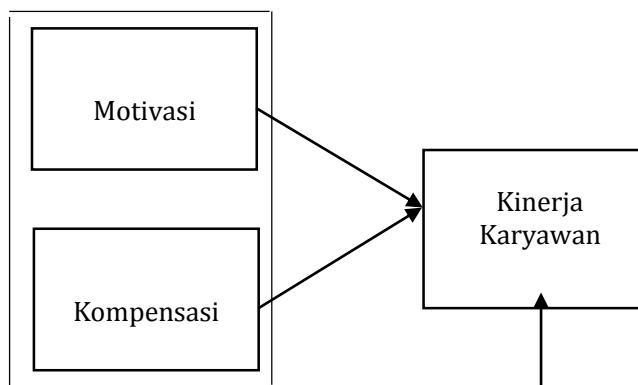
Menurut Sutrisno dalam Afdhal dkk (2023:89) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Sudarwan Danim dalam Yanti dkk (2023:151) “Motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”.

### Kompensasi

Menurut Simamora dalam Ramli dan Hardianti Pertiwi (2023:82) “Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Menurut Ariandi dalam Winata (2021:16) mengungkapkan bahwa pengertian “Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Rivai dalam Nurfitriani (2022:2) “Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai Variabel Independen (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen (terikat) Pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan. Peneliti melakukan penelitian pada lokasi sumber data yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan yaitu tepatnya di JL. RS. Fatmawati Raya No. 10, RT.1/RW.4, Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan yang berjumlah 257 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2020:126) "*Simple Random Sampling* yaitu dikatakan *simple* (sederhana) karena cara pengambilan anggota sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut". Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan jumlah karyawan yaitu sebanyak 257 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang didapatkan dari populasi ialah sebanyak 72 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket (kuesioner). Dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan acuan dalam menyusun pertanyaan maupun pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu pengukuran skala Likert; uji instrumen data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; serta analisis kuantitatif, yaitu regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi				
1	Item Kuesioner 1	0,789	0,2319	Valid
2	Item Kuesioner 2	0,746	0,2319	Valid
3	Item Kuesioner 3	0,660	0,2319	Valid
4	Item Kuesioner 4	0,611	0,2319	Valid
5	Item Kuesioner 5	0,569	0,2319	Valid
6	Item Kuesioner 6	0,638	0,2319	Valid
7	Item Kuesioner 7	0,655	0,2319	Valid
8	Item Kuesioner 8	0,782	0,2319	Valid
9	Item Kuesioner 9	0,608	0,2319	Valid
10	Item Kuesioner 10	0,571	0,2319	Valid
Kompensasi				
1	Item Kuesioner 1	0,720	0,2319	Valid
2	Item Kuesioner 2	0,684	0,2319	Valid
3	Item Kuesioner 3	0,747	0,2319	Valid
4	Item Kuesioner 4	0,698	0,2319	Valid
5	Item Kuesioner 5	0,819	0,2319	Valid
6	Item Kuesioner 6	0,773	0,2319	Valid
7	Item Kuesioner 7	0,801	0,2319	Valid
8	Item Kuesioner 8	0,765	0,2319	Valid
9	Item Kuesioner 9	0,711	0,2319	Valid
10	Item Kuesioner 10	0,644	0,2319	Valid

Kinerja Karyawan				
1	Item Kuesioner 1	0,570	0,2319	Valid
2	Item Kuesioner 2	0,587	0,2319	Valid
3	Item Kuesioner 3	0,450	0,2319	Valid
4	Item Kuesioner 4	0,633	0,2319	Valid
5	Item Kuesioner 5	0,456	0,2319	Valid
6	Item Kuesioner 6	0,665	0,2319	Valid
7	Item Kuesioner 7	0,689	0,2319	Valid
8	Item Kuesioner 8	0,725	0,2319	Valid
9	Item Kuesioner 9	0,739	0,2319	Valid
10	Item Kuesioner 10	0,729	0,2319	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data Tabel 1. di atas, terlihat nilai  $r$  hitung yang dihasilkan dari 30 item kuesioner lebih besar dari  $r$  tabel (0,2319). Artinya, seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,857	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,903	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

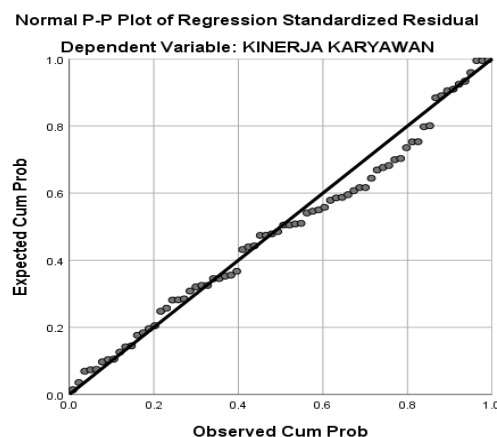
Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 2. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut ketiga variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas, karena nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60. Artinya, butir kuesioner terbukti reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini ialah untuk menentukan apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak.



Sumber: Olah Data SPSS 2024

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan data hasil pengujian pada gambar 2. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut menghasilkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**  
**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

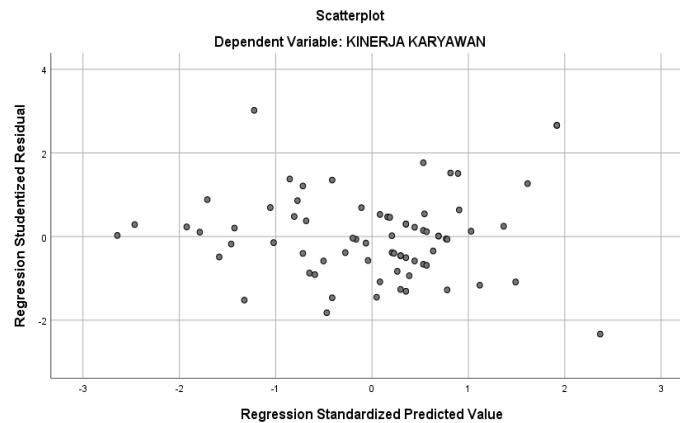
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.106	2.441		9.057	.000		
	MOTIVASI	.190	.099	.262	1.907	.061	.445	2.249
	KOMPENSASI	.262	.084	.430	3.128	.003	.445	2.249

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 3. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut hasil nilai *tolerance* variabel Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 0,445 lebih dari 0,1. Sementara hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 2,249 kurang dari 10. Sehingga artinya tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 2024

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan data hasil pengujian pada gambar 3. di atas, terlihat dari grafik tersebut penyebaran data pada grafik scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	22.106	2.441		9.057	.000
	MOTIVASI	.190	.099	.262	1.907	.061
	KOMPENSASI	.262	.084	.430	3.128	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 4. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut menghasilkan persamaan regresi  $Y = 22,106 + 0,190X_1 + 0,262X_2$ . Maka penjelasannya adalah: nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 22,106 menunjukkan apabila nilai variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sama dengan 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap sebesar 22,106. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,190 yang artinya jika konstanta tetap dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak berubah, setiap ada penambahan satu nilai pada variabel motivasi ( $X_1$ ) akan menyebabkan kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,190. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,262 yang artinya jika konstanta tetap dan variabel motivasi ( $X_1$ ) tidak berubah, setiap ada penambahan satu nilai pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) akan menyebabkan kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,262.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.404	2.508

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 5. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut nilai R square yang dihasilkan adalah 0,421. Sehingga artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.309	2.557		9.116	.000
	MOTIVASI	.422	.070	.582	5.992	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 6. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut nilai t hitung yang dihasilkan adalah 5,992, nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,994). Dan diperkuat dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

**Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.600	2.099		11.720	.000
	KOMPENSASI	.380	.057	.625	6.698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 7. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut nilai t hitung yang dihasilkan adalah 6,698, nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,994). Dan diperkuat dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

### Uji F Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.822	2	157.911	25.096	.000 <sup>b</sup>
	Residual	434.164	69	6.292		
	Total	749.986	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data hasil pengujian dalam Tabel 8. di atas, terlihat dari hasil pengujian tersebut nilai f hitung yang dihasilkan adalah 25,096, nilai tersebut lebih besar dari f tabel (3,13). Dan diperkuat dengan nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,309 + 0,422X1$ . Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,9% serta uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $5,992 > 1,994$ ).

#### Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 24,600 + 0,380X2$ . Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,1% serta uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $6,698 > 1,994$ ).



### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,106 + 0,190X1 + 0,262X2$ . Dengan nilai koefisien korelasi artinya sebesar 0,649 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% serta uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (25,096 > 3,13).

#### **Jawaban Responden Berdasarkan Hasil Kuesioner Pada Variabel Motivasi (X1)**

Berdasar hasil analisis mengenai jawaban responden terhadap variabel motivasi (X1), variabel motivasi (X1) ini dinilai menggunakan 5 indikator yang dioperasionalkan menjadi 10 pernyataan. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 1 dan pernyataan 2, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan kebutuhan fisiologis, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah terkait dengan kebutuhan rasa aman, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 5 dan pernyataan 6, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan kebutuhan untuk diskusi, karena pernyataan 5 memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 7 dan pernyataan 8, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah terkait dengan kebutuhan untuk harga diri, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 9 dan pernyataan 10, dapat diartikan tidak terdapat masalah terkait dengan kebutuhan pengembangan diri, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik.

#### **Pada Variabel Kompensasi (X2)**

Berdasar hasil analisis mengenai jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X2), variabel kompensasi (X2) ini dinilai menggunakan 5 indikator yang dioperasionalkan menjadi 10 pernyataan. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 1, pernyataan 2, pernyataan 3, dan pernyataan 4, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan upah dan gaji, karena pernyataan 3 memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 5 dan pernyataan 6, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah terkait dengan insentif, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 7 dan pernyataan 8, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan tunjangan, karena pernyataan 7 memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 9 dan pernyataan 10, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan fasilitas, karena pernyataan 10 memperoleh kategori Kurang Baik.

#### **Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasar hasil analisis jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel kinerja karyawan (Y) ini dinilai menggunakan 6 indikator yang dioperasionalkan menjadi 10 pernyataan. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 1 dan pernyataan 2, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah terkait kualitas (mutu), karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 1 dan pernyataan 2, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan kuantitas (jumlah), karena pernyataan 4 memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 5, dapat diartikan bahwa terdapat masalah terkait dengan waktu (jangka waktu), karena pernyataan 5 memperoleh kategori Kurang Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 6 dan pernyataan 7, dapat diartikan tidak terdapat masalah terkait dengan penekanan biaya, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 8, dapat diartikan tidak terdapat masalah terkait dengan pengawasan, karena pernyataan 8 memperoleh kategori Baik. Setelah melihat kondisi jawaban pada pernyataan 9 dan 10, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah terkait dengan hubungan antar karyawan, karena kedua pernyataan memperoleh kategori Baik.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengamatan langsung dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi hal yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Responden yang hanya berjumlah 72 karyawan, jumlah responden yang lebih besar tentunya akan lebih dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini, hanya ada dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Kompensasi sementara tentu masih banyak variabel lainnya yang turut memberikan kontribusi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data yang dihasilkan dari kuesioner. Ada beberapa kelemahan dengan pengukuran data kuesioner, salah satunya responden tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut karena jawaban mereka terbatas pada pernyataan yang ada pada kuesioner.

## 6. Kesimpulan

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 23,309 + 0,422X_1$ . Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,992 > 1,994$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 24,600 + 0,380X_2$ . Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,698 > 1,994$ ). Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan dengan persamaan regresi  $Y = 22,106 + 0,190X_1 + 0,262X_2$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,649 artinya variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $25,096 > 3,13$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

### Daftar Pustaka

- Afdhal. dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya*. Padang: CV. Gita Lentera.
- A, Azis. F, Arif (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur, 3 (3), 481-493.
- Aji, A.D., Nurasa, H., & Isnawaty, N.W. (2023). Kinerja Pegawai Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Asia Afrika Bandung, 14(2), 574-580.
- Artawan, P. dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Pendidikan (Teori Konsep dan Aplikasinya di Indonesia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke 5*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Ramli, M. & Hardianti, P. (2023). *Pengantar Ekonomi dan Bisnis*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, E. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jakarta Selatan: PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.