

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OUTSOURCING DI PT SEJAHTERA ALBAROQAH KOTA  
SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR

**Khomaruz Zaman<sup>1</sup>, Nurfiani<sup>2</sup>, Andi Indrawati<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**

**Email : [Khomaruzzaman01@gmail.com](mailto:Khomaruzzaman01@gmail.com)**

---

**Keywords:** *Compensation, work  
motivation and employee  
performance*

**ABSTRACT**

*The company must be able to create conditions that can encourage and provide comfort to develop, improve their abilities and skills optimally, one of which is by providing good compensation and motivation. The objectives to be achieved in this study are 1) To determine and analyze the effect of compensation on employee performance at PT Sejahtera Albaroqah Samarinda City, East Kalimantan. 2) To determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT Sejahtera Albaroqah Samarinda City, East Kalimantan. 3) To determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Sejahtera Albaroqah Samarinda City, East Kalimantan. The results showed that 1) The compensation variable has no significant effect on employee performance. 2) Work motivation variables have a significant effect on employee performance. 3) Compensation and work motivation variables together - together have a significant effect on employee performance*

## PENDAHULUAN

Menggambarkan tentang Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang sangat menentukan keberhasilan setiap perusahaan. Jika tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan dapat memproduksi suatu barang atau jasa. Bintoro dan Daryanto yang dikutip oleh (Rotimpandey et al., 2022) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (Tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Pada dasarnya perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan perusahaan serta berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memberi kenyamanan untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, agar dapat memberikan hasil yang baik kepada Perusahaan

Pemberian kompensasi karyawan terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengikat variabel terkait yang dalam penelitian yang mana adalah motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang terbagi berupa gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi. Hasibuan (2017;119): kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan timur merupakan badan jasa yang bergerak dibidang jasa pengamanan/outsourcing yang dikelola oleh pihak swasta. Perusahaan tersebut juga berusaha untuk memberikan beberapa inovasi yang unggul dalam kebijakan dan program – perogramnya diantara perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama meningkatkan prestasi mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan prestasi karyawan tersebut pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan timur untuk bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang jasa pengamanan.

Menurut penelitian yang terjadi dilapangan masi kurangnya motivasi kinerja karyawan pada PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan timur yaitu karena kurangnya efektivitas kinerja pada karyawan, kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan pekerjaan tertunda dan kurangnya kegiatan-kegiatan rutin untuk meningkatkan motivasi karyawan berkaitan dengan perihal lainnya para pimpinan Perusahaan yang turun tangan untuk mengambil Keputusan. Mathis dan Jackson dalam Suparyadi (2015:417) Motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang

melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan pengaruh motivasi kerja karyawan PT. Sejahtera Albaroqah terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui serta menganalisis pengaruh kompensasi dan pengaruh motivasi kerja karyawan PT. Sejahtera Albaroqah terhadap kinerja karyawan. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

## METODE

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner, dan penelitian kepustakaan (*library research*)

### 2. Populasi dan sampel.

Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur yang berjumlah 74 orang.

Menurut Sugiyono (2018:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non probability sampling.

Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus". Menurut sugiyono (2018:85) "Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dimana semua populasi dijadikan sampel".

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT Sejahtera Albaroqah yang berjumlah 74.

### 3. Alat analisis.

#### a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. 23 Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian sedangkan variabel independennya adalah harga dan kualitas produk.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Rumus:

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Kompensasi

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi

β<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Kompensasi

β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

e = *Standard Error*

#### 4. Uji Parsial (uji T)

Menurut Ghazali (2018:98) “Uji statistik (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.”

Cara melakukan uji t yaitu signifikansi kurang dari 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak begitu juga sebaliknya.

1. Hipotesis pertama diterima jika kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan t hitung > t tabel pada nilai signifikansi uji t < 0,05 sedangkan hipotesis ditolak jika kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan thitung < t tabel pada nilai signifikansi uji t > 0,05.
2. Hipotesis kedua diterima jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan thitung > t tabel pada nilai signifikansi uji t < 0,05 sedangkan hipotesis ditolak jika motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan thitung < t tabel pada nilai signifikansi uji t > 0,05.

#### 5. Uji F

Menurut Ghazali (2018:98) : “Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent.” Cara pengujiannya, apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima begitu juga sebaliknya.

Hipotesis ketiga diterima jika kompensasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diukur dengan f hitung > f tabel pada nilai signifikansi uji F < 0,05 sedangkan hipotesis ditolak jika kompensasi dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai diukur dengan fhitung < ftabel pada nilai signifikansi uji F > 0,05. Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) Menurut Ghazali (2016:95) menyatakan bahwa, “Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen.”

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R<sup>2</sup> = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R<sup>2</sup> = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R<sup>2</sup> = 1 maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R<sup>2</sup> nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh Variabel Kompensasi dan Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-108,995	,326		-334,118	,000
	Kompensasi	,000	,001	,000	,323	,748
	Motivasi	1,000	,001	1,000	1096,898	,001

Sumber : data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -108,995 + 0,000X_1 + 1,000X_2$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha$  :Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -108,995. hal ini berarti bahwa jika variable – variable independen sama dengan nol, maka besarnya kinerja adalah sebesar -108,995.
- $\beta_1$  :Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar ,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan kompensasi, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar ,001.
- $\beta_2$  :Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan motivasi, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar ,000.

## 2. Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghazali (2018:98) “Uji statistik (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.”

**Tabel 2: Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-108,995	,326		-334,118	,000
	Kompensasi	,000	,001	,000	,323	,748
	Motivasi	1,000	,001	1,000	1096,898	,000

Sumber :Data Hasil Ouput SPSS 26 (2024)

Untuk penelitian ini menggunakan uji satu arah (*one tailed*), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,672 dan taraf signifikan  $\alpha$  yang digunakan adalah 0.05. Berdasarkan tabel diatas diketahui sebagai berikut:

- a. Kompensasi memiliki t hitung sebesar 0.323 dimana nilai thitung < ttabel atau sebesar  $0.323 < 1.994$  dan nilai signifikan sebesar  $0.748 > 0.05$  sehingga Hipotesis pertama ditolak yang artinya Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- b. Motivasi memiliki t hitung sebesar 1096,898 dimana nilai t hitung > t tabel atau sebesar  $1096,898 > 1.994$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga Hipotesis kedua diterima yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

### 3. Uji F

menurut Ghozali (2018:98): “ Digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent.” Cara pengujiannya, apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya.

**Tabel 3: Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16860.786	2	8430.393	601722.896	.001 <sup>b</sup>
	Residual	.995	71	.014		
	Total	16861.781	73			

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 601722.896 dengan nilai signifikan 0.000b, sedangkan untuk mencari F tabel dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 74, jumlah variabel bebas( $k$ ) = 2, taraf signifikan  $\alpha$  = 0.05,  $df1 = k = 3$  dan  $df2 = n - k - 1$  atau  $74 - 2 - 1 = 71$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,126. Sehingga Fhitung  $601722.896 > Ftabel$  3,126 dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan  $0.000 < taraf$  signifikan 0.05. Sehingga Hipotesis ketiga diterima yang artinya Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1.Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Hasil ini dibuktikan dari analisis data yang dilakukan dimana nilai signifikan sebesar  $0,748 > 0.05$  dan thitung

< t tabel atau sebesar  $0.323 < 1.994$ . Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan finansial, barang, atau manfaat tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Pemberian kompensasi yang tepat dan diterima kepada karyawan maka akan menunjukkan peningkatan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

Berdasarkan Kompensasi dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi dampaknya terhadap kinerja seringkali tidak langsung dan tergantung pada sejumlah faktor lain di dalam lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan telah diberikan tepat pada waktunya, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan dengan baik, telah memberikan rasa nyaman dan sesuai dengan beban tugas yang telah diberikan sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022), Marlius & Pebrina (2022), Arifin, dkk (2023), Siti Nikmatur Rohmah, dkk (2023), Pradnyana, dkk (2023), dan Nurhidayati, dkk (2023) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Hasil ini dibuktikan dari analisis data yang dilakukan dimana nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$  dan thitung < t tabel atau sebesar  $1096,898 < 1.994$ . Berdasarkan analisis tersebut membuktikan bahwa pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendahnya pemberian motivasi kerja maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan pada PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Motivasi merupakan dorongan yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi menjadi tolak ukur terhadap karyawan agar memberikan inspirasi, dorongan dan semangat supaya karyawannya mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tujuan yang telah ditetapkan untuk kepentingan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi adalah bagian yang sangat mendukung untuk mendorong sikap karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, motivasi diperlukan karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut.

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai dari  $F_{hitung} 6.466 > F_{tabel} 2.783$  dan nilai  $F$  tabel sebesar 3,126. Sehingga  $F_{hitung} 601722.896 > F_{tabel} 3,126$  dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan  $0.000 < \text{taraf signifikan } 0.05$ . Berdasarkan analisis tersebut membuktikan bahwa pengaruh pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan dengan Motivasi yang berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam berbagai hal apabila dikombinasikan dengan benar.

Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor motivasi juga meningkat demikian pula sebaliknya secara langsung maupun tidak langsung memberi dampak kepada kinerja karyawan. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlia & Fadli (2022), Berliana & Martini (2023), Desfitriady & Pandini (2023), Supriyanto (2023), Handia (2023) dan Sumarsih & Fatari (2023) yang menyatakan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga Hipotesis pertama ditolak yang artinya memiliki  $t$  hitung sebesar 0.323 dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau sebesar  $0.323 < 1.994$  dan nilai signifikan  $0.748 > 0.05$ .
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga Hipotesis kedua diterima. Motivasi memiliki  $t$  hitung sebesar 1096,898 dimana nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau sebesar  $1096,898 > 1.994$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ .
- c. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Hipotesis ketiga diterima yang artinya Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $F$  hitung sebesar 601722.896 dengan nilai signifikan 0.000b, Sehingga  $F_{hitung} 601722.896 > F_{tabel} 3,126$  dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ .

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

- a. PT Sejahtera Albaroqah Kota Samarinda Kalimantan Timur diharapkan selalu evaluasi secara terus menerus terhadap faktor kompensasi dan motivasi sehingga dapat diketahui perusahaan mengalami penurunan atau peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat mengambil keputusan demi mencapai keuntungan yang optimal dimasa yang akan datang untuk kebaikan perusahaan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat direalisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## REFERENCES

- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.
- <https://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/download/5516/1575/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Statistik Nonparametris untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.