

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Terminal Kargo Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani  
Semarang**

**Erlyn Herliana<sup>1</sup>, Arif Fakhruddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Indonesia  
erlynherlian@gmail.com, ariffakhruddin21@gmail.com

**ABSTRACT**

*Compensation is the imbalance received by employees regarding the work output of employees in the company, both physical and non-physical compensation given to employees in accordance with their sacrifices for the company. Motivation is one of the factors that encourages a person to carry out a certain activity, therefore motivation is often interpreted as a factor that drives a person's behavior. The purpose of this research is to determine the effect of compensation on the performance of cargo terminal employees at General Ahmad Yani Semarang International Airport, to determine the effect of motivation on the performance of cargo terminal employees at General Ahmad Yani Semarang International Airport, to determine the simultaneous influence of compensation and motivation on the performance of terminal employees General Ahmad Yani Semarang International Airport cargo, to find out how much influence compensation and motivation have on the performance of General Ahmad Yani Semarang International Airport cargo terminal employees. This type of research uses quantitative methods, the population used is employees of the cargo terminal at Ahmad Yani Airport, Semarang. The sample used a probability sampling technique in the form of random sampling with 50 samples. The conclusion obtained by the research is that the compensation variable does not have a major influence on the performance of cargo terminal employees, while motivation has an influence on the performance of cargo terminal employees, as evidenced by the results of the calculated T compensation test of -2,300 and the calculated T motivation of 5,954.*

**Keywords:** *compensation, motivation, performance*

**ABSTRAK**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas output kerja karyawan dalam perusahaan baik kompensasi berupa fisik ataupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanannya kepada perusahaan. Motivasi salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terminal kargo Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terminal kargo Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terminal kargo Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terminal kargo Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan karyawan terminal kargo di Bandara Ahmad Yani Semarang. Sampel menggunakan teknik *probability sampling* berupa *random sampling* dengan 50 sampel. Hasil kesimpulan yang didapatkan penelitian

bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan terminal cargo, sedangkan motivasi mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan terminal cargo, dibuktikan pada hasil uji T hitung kompensasi sebesar -2,300 dan T hitung motivasi sebesar 5,954.

**Kata kunci** : kompensasi, motivasi, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan meningkatkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat menjadi modal utama dalam menjunjung keberhasilan organisasi atau perusahaan apa bila diperoleh dengan baik dan pengolahan tersebut sudah dimulai sejak mereka akan dibutuhkan dipekerjakan sampai dengan diberhentikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia diantaranya peranan dan kedudukan pegawai, karyawan diberi ruang untuk membangun kompetensi dan profesionalnya antara lain melalui peningkatan kedisiplinan untuk mencapai kualifikasi yang dibutuhkan dan profesional.

Pada umumnya perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi akan diberi kompensasi yaitu berupa penghargaan atau hadiah kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan, penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *finansial* maupun *non finansial* yang adil kepada karyawan atas kerja keras yang dicapai untuk tujuan organisasi atau perusaha sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Alfandi (2021 :191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019 : 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dari pernyataan di atas disimpulkan kompetensi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa, kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial, bentuk finansial adalah gaji tunjangan bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Tua Sitorus (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu pengarah dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut Hendra 2020 motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuannya pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja karyawan adalah suatu proses di mana, kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

pencapaiannya atau tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Kondisi tersebut melatar belakangi pentingnya penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada dua variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan terminal cargo, yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terminal cargo. Fokus penelitian ini dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan bandara ahmad yani semarang. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terminal cargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang secara parsial dan simultan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima karyawan atas output kerja karyawan dalam perusahaan baik kompensasi berupa fisik ataupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanannya kepada perusahaan, Ariadi (2018). Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Berdasarkan definisi para ahli diatas, penulis menyimpulkan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan sumber data (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka berikan selama bekerja sebagai sumbangan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi yang layak hendak membagikan rangsangan dan memotivasi terhadap karyawan untuk membangkitkan kinerja karyawan serta membentuk produktivitas yang maksimal. Dalam meningkatkan motivasi untuk karyawan, industri umumnya membagikan inisiatif berbentuk duit, dorongan free yang lain. Kompensasi yang layak hendak mempermudah manajer memusatkan karyawan untuk menggapai tujuan organisasi. Kompensasi yang baik hendak mengklaim terbentuknya keadilan antar karyawan pada industri, kompensasi pula berkaitan dengan keadilan internal ataupun eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang dihubungkan dengan nilai-nilai yang relative bersumber pada jabatan, tugas, serta prestasi kerja karyawan. Karyawan dalam sesuatu taraf yang sama biasanya memakai pembayaran kompensasi yang hendak lebih ke mengklaim mengenai tentang stabilitas karyawan.

Menurut Simamora (2015), indikator untuk mengukut kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut : Upah, adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Insentif, adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan, adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan

lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas, adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Pada penelitian Dea, (2021) mengemukakan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Memberikan kualitas pelayanan yang tinggi merupakan kewajiban perusahaan untuk menggapai tujuannya. Kualitas layanan yang baik membuat karyawan cenderung melakukan keputusan kinerja yang baik. maka penelitian ini mengajukan hipotesis kesatu (H1) sebagai berikut

**H1 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Dalam pandangan yang lebih sistematis, Menurut Robbins dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur "upaya" merupakan ukuran identitas.

Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan merupakan suatu alasan atau dorongan keyakinan dari diri sendiri maupun luar diri seseorang atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja guna mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Pada penelitian Rursti, (2022) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Primatani Kabupaten Pirang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik mampu meningkatkan sikap karyawan dalam melakukan kinerjanya, dengan demikian penetapan motivasi yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang kuat dalam bekerja. Karena motivasi yang sudah melekat di hati karyawan merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan. Dengan mempertahankan keunggulan motivasi yang di miliki perusahaan, karyawan mampu menunjukkan perilaku yang loyal terhadap motivasi tersebut sehingga menimbulkan sikap baik kinerja akan motivasi tersebut dan juga berkomitmen terhadap motivasi tersebut.

Dalam penelitian (Siti, 2020) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor kelurahan cipamokolan rancasari bandung. Pengalaman karyawan akan membentuk beragam perasaan emosional yang relevan dengan kondisi lingkungan karyawan yang berarti bahwa pengalaman

akan membentuk perasaan emosional karyawan yang dapat berupa positif maupun negatif seperti senang, sedih, kecewa, benci, dan lain-lain. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

**H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap keputusan kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang**

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

Kinerja karyawan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara *konkrit* dan dapat diukur. Dengan kinerja akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Busro (2018:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut Hadari dalam Maulana (2015), kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Lijan Sinambela (2017:478) mengatakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau institusi untuk mencapai tujuan yang diharapkan meminimalisir kerugian.

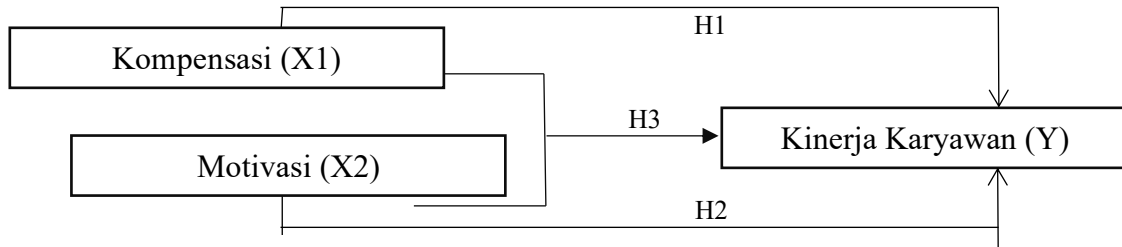
Dalam penelitian Refi (2023) dimana variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ubit mikro kecil makananku. Penetapan kompensasi yang tepat akan mendapat perhatian yang besar dari karyawan. Jika kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan tepat dan sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tidak ragu untuk memberikan apresiasi yang baik bagi perusahaan. Sebuah kompensasi mempunyai suatu keunggulan yang diperoleh dengan adanya efisien karyawan berdasarkan pada nilai motivasinya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut:

**H3 : Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang secara simultan.**

### **Model Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah kompensasi dan motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan

terminal cargo. Hubungan antar variabel tersebut digambarkan dalam model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survey* untuk mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan, yaitu kompensasi (X1), dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling*. Metode yang digunakan pada teknik ini yaitu dengan *Purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Penelitian ini juga menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan terminal cargo di Bandara Ahmad Yani Semarang. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan, peneliti menggunakan rumus Lemeshow dengan hasil perhitungan akhir sebanyak 50 sampel. Dari 100 kuesioner yang dibagikan kepada responden, jumlah kuesioner kembali sebesar 100%.

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini ditampilkan dalam Tabel 1. Berdasarkan data pada Tabel 1 tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 45%, sedangkan 5% sisanya adalah perempuan. Selanjutnya, sebagian besar responden berusia pada rentang 31-38 tahun sebanyak 16% dan mayoritas reponden sebagai porter 21.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karekteristik Responden	Kriteria	Jumlah (n=100)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45	45%
	Perempuan	5	5%
Usia	23 - 30 tahun	11	11%
	31 - 38 tahun	16	16%

	39 - 47 tahun	13	13%
	48 – 55 tahun	10	10%
<b>Pekerjaan</b>	Acceptance	15	15%
	Cargo Service	5	5%
	Ops Forklift	2	2%
	Porter	21	21%
	Kasir	3	3%
	Basic Avsec	4	4%

Sumber: Data diolah (2024).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menjumlahkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian harus valid akan hasilnya dapat dipercaya Siregar (2017:75). Menurut menurut Sugiyono (2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor tutur bila koreksi r di atas 0,05 atau bisa dikatakan valid r hitung > r tabel, tetapi jika item pernyataan yang diteliti tidak valid r hitung < dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS. Sedangkan suatu kuesioner dinyatakan reabil atau handle jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, keadaan reliability atau pengukuran menunjukkan bahwa *alpha cronbach's* dapat diterima, jika indikator pernyataan dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2017).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari sepuluh pernyataan untuk mengukur variabel kompensasi, semuanya dinyatakan *valid*. Sementara itu, untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,778 yang menunjukkan bahwa instrumen kompensasi dinyatakan reliabel. Selanjutnya, sepuluh pernyataan untuk mengukur variabel motivasi juga dinyatakan *valid*, sedangkan uji reliabilitas variabel motivasi menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,850 yang menunjukkan instrumen variabel motivasi reliabel. Pengukuran variabel minat beli menggunakan sepuluh pernyataan dan semuanya dinyatakan *valid* dalam uji validitas, sedangkan uji reliabilitasnya menghasilkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,937 yang menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2 yaitu :

$$Y = 5,481 + (-0.237) X1 + 1,026 X2 \text{ -----}[1]$$

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,481 diartikan secara statistik bahwa apabila kompensasi dan motivasi tidak ada nilainya atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,481. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X1$ ) sebesar -0,237 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,237 satuan. Nilai koefisien

regresi kompensasi menunjukkan hasil negatif, yang berarti bahwa adanya hubungan yang tidak searah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.481	7.003		.783	.441
	Kompensasi	-.237	.103	-.308	-2.300	.029
	Motivasi	1.026	.172	.798	5.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1,026. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,026satuan. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif menunjukkan bahwa nilai pengalaman motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada arah yang sama. Upaya peningkatan motivasi meningkatkan kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Pengaruh Parsial)

Variabel kompensasi terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang. Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada Tabel 2, variabel kompensasi memiliki t-hitung sebesar -2.300 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 2,056 dan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang, sehingga H<sub>1</sub> ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dea, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagalaram. Dimana kompensasi tidak berpengaruh positif atau signifikan pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian (Nurhayati, 2018) menunjukkan hasil kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memperhatikan kompensasi yang akan digunakan, tetapi didukung oleh faktor lain dari kompensasi.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 3 juga menunjukkan bahwa t-hitung variabel motivasi sebesar 5,954 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel 2,056 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang, sehingga H2 dapat diterima.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Rursti., 2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primatani Kabupaten Pirang, hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primatani Kabupaten Pirang, Hal ini sejalan dan mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh (Vania, 2022) “studi kasus pada karyawan KUD Solimaria”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitia (Tita, 2020) dengan hasil penelitian pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Subur Arum Makasar, dimana hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan. Begitu juga dalam penelitian (Roni, 2020) yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus perusahaan taruna jaya.

**2. Uji F (Pengaruh Simultan)**

Berdasarkan hasil uji F, diketahui F-hitung sebesar 17.784 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk F-tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% serta derajat kebebasan (df) = (k-1) (n-k) = (3 - 1) (30 - 3) = (2 ; 27) diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,96. Dengan demikian diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima karena F-hitung (17.784) > F-tabel (2,96) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Roni, (2020) dimana hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan taruna jaya dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kompensasi dan motivasi yang bagus dan menarik di hati karyawan dan pengalaman yang baik yang dirasakan langsung oleh karyawan.

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.777	2	123.889	17.784	.000 <sup>b</sup>
	Residual	188.090	27	6.966		
	Total	435.867	29			

Sumber: Data diolah (2024)

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini ditunjukkan dengan angka  $R^2$  (*R-square*) sebesar 0,568 atau 56,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan mereka sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian ini

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.537	2.639
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				

Sumber: Data diolah (2024)

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam uji parsial (*t*-hitung), variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang atau H1 dotolak. Hasil statistik berikutnya juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang atau H2 diterima. Dan hasil statistik berikutnya juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan terminal kargo bandar udara internasional jenderal ahmad yani semarang atau H3 diterima. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi, dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan terminal kargo sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Dari hasil tersebut, maka manajemen angkasa pura 1 bandar udara ahmad yani semarang perlu meningkatkan kinerja jasa penerbangannya. Upaya peningkatan kompensasi dan motivasi, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan agar kinerja berkualitas dan selalu menanamkan *image* yang positif kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Dan memberikan beberapa bonus untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan lebih lanjut model penelitian ini melalui perbaikan pada keterbatasan penelitian, memperbanyak jumlah sampel yang dianalisis, dan meningkatkan *response rate* responden. Penambahan jumlah variabel yang diteliti juga perlu dilakukan pada penelitian berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi P. 2021. *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa
- Agustin, Fauzi. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press : Medan
- Ansory, A.F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indonesia Pustaka
- Aqilla, V.(2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan KUD Solimaria (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Ariandi, F. (2018) . Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. Perspektif
- Burso, Muhamad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pernadamedia Group
- Fabella, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Somarmo (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Gozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisa Multivariater Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro : Semarang
- Handayani, Ririn. 2020. *Metode Penelitian Sosial*. Trussmedia : Yogyakarta
- Hartatik. 2014 . *Mengembangkan SDM* . Jogjakarta : Laksana
- Haryudina, N. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri).
- Hasibuan. Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi*.Edisi Revisi.Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2017. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara : Bandung
- Hasibuan. Malayu S.P. 2018. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara : Bandung
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Data Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU).
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan CV Anugrah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*,
- Juniarti,S.E.,M.S., D. T., & Putri,S.E., D. G. (2021). Faktor Faktor Dominan Yng Mempengaruhi Kinerja. Purwokerto Selatan, Kab.Banyumas Jawa Tengah: CV.Pena Persada.
- Kasmir . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rajagrafindo Peresada : Depok
- Kasmir . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Peres : Depok

- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo : Jakarta
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*,
- Lestari, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman (Doctoral dissertation, Univesitas Putra Indonesia YPTK).
- Olivia, J., & Nurfebriaraning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik” Terhadap Respon Afektif Khalayak. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*,
- Pandari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo (Doctoral dissertation, Universitas Muhamadiyah).
- Pandia, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pratama, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Security Pada PT. Angkasa Pura 1 surakarta (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi kedirgantaraan).
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi dan Motivasi. *Ekonomi Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,
- Rahayu, S., & Juhaeti, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang Jawa. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*,
- Readyson, E. E. (2020). Analisa Sirkulasi Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. In *Proceeding Science and Engineering National Seminar (Vol. 5, No. 1, pp. 791-798)*.
- Sabila, S. S., Dwiyanti, S., Usodiningtyas, S., & Faidah, M. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Konsumen Dalam Memilih Jasa Eyelash Extension Di Ida Trizanti Beauty Center Malang.
- Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Sekaran, Uma dan Roger Boouige, 2019. *Metode Penelitian Bisnis I*. Salembra. Empat : Jakarta
- Setyawati, A., & Assegaf, J. S. (2015). Tingkat Kesesuaian Kinerja Pelayanan Kargo PT. Angkasa pura II (Persero) Terhadap Kepentingan Mitra Usaha. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik*,

- Sihombing, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IN Media
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Simamora Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Siregar, E. (2021). Analisis 4K Karyawan Tenaga. *Jurnal Manajemen*
- Siregar, Syofyan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana : Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supomo dan Nurhayati. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama. Widya
- Syahrani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekpedisi CV. Sukses Abadi *Cargo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*
- Tambani, A., Mahastri, A. N., Samuel, A. U., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Campur Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,
- Tua Sitorus. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo : Media Pustaka
- Wahyuningsih Yani, A. S. S. R. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok The Effect Of Work Motivation Security At International Airport Zainudin Abdul Madjid Lombok (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*,
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 NIAS. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.