

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Semesta Multi Sekurindo

Rani Riffani^{1*}, Nina Nurani²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Indonesia

rani.riffani@widyatama.ac.id¹, nina.nurani@widyatama.ac.id²

ABSTRACT.

Motivation and compensation are phenomena that can affect a company. This study aims to find out both the partial and simultaneous effects with the research title 'The Influence of Motivation and Compensation on the Performance of Security Employees at PT. Semesta Multi Sekurindo.' This study uses a descriptive and verification method with a quantitative approach, using surveys and questionnaires as data collection instruments. The sampling technique uses random sampling with the Slovin formula, consisting of 122 respondents. Data analysis is done using multiple linear regression techniques to assess the influence of independent variables on the dependent variable. The research results show that, partially, work motivation has a positive and significant effect on the performance of security employees. Partially, work compensation also has a positive and significant effect on the performance of security employees. Work motivation and work compensation together have a positive and significant effect on the performance of security employees at PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS). These research findings imply that work motivation and compensation affect the performance of security employees, with an emphasis on the need to further improve opportunities for self-development, performance-based incentive systems, and employee independence at work so that performance can continue to improve for a fair company balance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, and Performance

ABSTRAK.

Motivasi dan kompensasi merupakan fenomena yang dapat mempengaruhi suatu Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan *Security* di PT. Semesta Multi Sekurindo. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif menggunakan metode survey dan kuesioner angke sebagai instrument pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik random sampling dengan rumus slovin yang terdiri dari 122 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Teknik regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *security*, Secara parsial Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *security*, Motivasi kerja dan Kompensasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Security* di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS). Hasil penelitian ini memberikan implikasi dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *security* dengan penekanan pada masih perlu meningkatkan kesempatan pengembangan diri, sistem insentif berbasis prestasi, dan kemandirian karyawan dalam bekerja agar kinerja dapat terus ditingkatkan untuk keseimbangan perusahaan yang adil.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan strategik dalam pembangunan dan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Dalam perspektif manajemen strategis, SDM merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang menentukan efektivitas modal, peralatan, dan struktur organisasi. Kompetensi SDM harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi agar tujuan strategis dapat tercapai (Erlita, 2021). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aset yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusianya (Rusman, 2022).

Pada industri penyedia jasa keamanan, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan stabilitas sumber daya manusia. Sebagai Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), PT Semesta Multi Sekurindo menghadapi persaingan industri sehingga kinerja anggota *security* menjadi cerminan kualitas pelayanan. Data jumlah area dan karyawan selama periode 2022–2026 menunjukkan kondisi yang fluktuatif, dengan penurunan cukup tajam pada tahun 2023 yang berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan tahun 2023–2025 juga mengalami fluktuasi. Aspek perilaku dan keterampilan menunjukkan perkembangan positif, sedangkan loyalitas terus mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih memerlukan perhatian, terutama karena loyalitas merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer operasional PT Semesta Multi Sekurindo, ditemukan beberapa permasalahan, seperti karyawan yang sering tidak masuk kerja, kurangnya apresiasi terhadap anggota keamanan, serta perbedaan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab antar karyawan. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kinerja anggota *security*. Menurut Rombe dan Dangoran (2021), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengawasan, dan sistem upah. Afandi (2021) juga menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum memperoleh apresiasi atas kinerja, belum merasakan perhatian terhadap kesejahteraan, belum mendapatkan kesempatan pengembangan karier, serta belum memperoleh pelatihan yang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan Servina (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kesesuaian gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas kesejahteraan masih kurang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi di PT Semesta Multi Sekurindo masih memerlukan evaluasi. Kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Faisalsya dkk., 2014). Hariandja (2007) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan lainnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Servina (2021) dan Vania Aqilla (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Winda dan Novitasari (2017), Meita (2020), serta Risky dkk. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Adinda dkk. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *security* di PT Semesta Multi Sekurindo.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah “seni dalam mengatur dan melaksanakan”. Manajemen dapat juga didefinisikan ‘sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.’ Menurut Hasibuan (2020:2), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Motivasi

Menurut Georg R Terry dalam Sedarmayanti (2014:233), motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang

mendorongnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Sinungan (2016:134) "Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Mangkunegara (2021) motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2017) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya: 1) Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham). 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti: program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal).

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*, *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*). Colquitt et al., dalam Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah penilaian dari serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang diperoleh, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu pengukuran kinerja menjadi penting untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Bernardin dalam Saputri (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu *quality* (kualitas), *quantity*

(kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost-effectiveness* (efektivitas biaya), dan *Need for supervision* (kebutuhan pengawasan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* dengan metode deskriptif dan verifikatif yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS), Kota Bandung, Jawa Barat, dengan subjek penelitian anggota *security*. Populasi penelitian berjumlah 176 anggota *security*, sedangkan sampel sebanyak 122 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai serta didukung wawancara dan observasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan memanfaatkan data primer dan data sekunder. Sebelum analisis, instrumen diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

Variabel Motivasi PT. Semesta Multi Sekurindo

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Motivasi PT. Semesta Multi Sekurindo

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Pendapatan yang saya terima saat ini mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	8	27	10	37	2	2.67	Sedang
2	Fasilitas kerja yang memadai membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja	6	61	14	30	11	2.83	Sedang
3	Saya merasa lebih bersemangat kerja karena ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja	7	41	16	43	15	3.15	Sedang
4	Kepastian pekerjaan yang saya miliki membuat saya bersemangat dalam bekerja	8	35	26	34	19	3.17	Sedang
5	Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan	0	20	15	39	48	3.94	Tinggi

	atasan membuat saya lebih bersemangat							
6	Saya merasa diterima di lingkungan tempat kerja saya sehingga meningkatkan motivasi	0	0	24	80	18	3.95	Tinggi
7	Apresiasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja	0	89	21	12	0	2.37	Rendah
8	Saya terdorong bekerja lebih baik agar memperoleh penghargaan atau pengakuan	4	84	29	5	0	2.29	Rendah
9	Saya mendapat kesempatan mengembangkan diri di tempat saya bekerja	6	97	11	8	0	2.17	Rendah
10	Saya terdorong memberikan kemampuan terbaik saya ketika bekerja	3	30	19	42	28	3.51	Tinggi

Sumber : Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai *mean* tertinggi terdapat pada aitem instrument poin 6, “Saya merasa diterima di lingkungan tempat kerja saya sehingga meningkatkan motivasi” dengan nilai *mean* 3.95. temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial (*social needs*) responden di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS) tergolong tinggi, hal tersebut mengindikasikan bahwa responden mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, bekerja secara efektif dalam tim, mampu menciptakan komunikasi yang harmonis di lingkungan kerja, dan memiliki rasa diterima sebagai bagian dari organisasi.

Sedangkan *mean* terendah sebesar 2.17 dimiliki oleh instrument poin 9 yaitu “Saya mendapat kesempatan mengembangkan diri di tempat saya bekerja”, hal tersebut menunjukkan bahwa responden kesempatan untuk mengembangkan potensi diri belum dirasakan secara optimal oleh seluruh responden. Kesempatan mengembangkan diri merupakan bagian dari bagian kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi, kemampuan, kreativitas, serta pencapaian prestasi. Oleh karena itu, meskipun responden telah merasa diterima di lingkungan kerja dan memiliki hubungan sosial yang baik, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri masih perlu ditingkatkan oleh Perusahaan agar motivasi kerja karyawan dapat berkembang secara optimal.

Variabel Kompensasi Kerja PT. Semesta Multi Sekurindo

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Kompensasi Kerja PT. Semesta Multi Sekurindo

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan	9	68	3	30	12	2.74	Sedang
2	Saya mendapatkan gaji tepat waktu sesuai kesepakatan	0	24	24	67	7	3.47	Tinggi
3	Saya mendapatkan uang lembur sesuai ketentuan	0	28	30	58	6	3.34	Sedang
4	Saya mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan jam kerja yang telah ditentukan	0	35	27	54	6	3.25	Sedang
5	Saya mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja yang saya miliki	15	86	17	2	2	2.10	Rendah
6	Perusahaan memiliki sistem pemberian bonus yang transparan	22	79	9	8	4	2.12	Rendah
7	Saya mendapatkan tunjangan yang memadai dari perusahaan tempat saya bekerja	27	59	19	17	0	2.21	Rendah
8	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan saya bekerja	11	41	17	44	9	2.99	Sedang

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai *mean* tertinggi terdapat pada item instrumen poin 2 yaitu “Saya mendapatkan gaji tepat waktu sesuai kesepakatan”, dengan *mean* 3.47. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa perusahaan telah memberikan gaji secara tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial langsung yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem pembayaran gaji di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS) telah berjalan dengan baik sehingga mampu memenuhi harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

Untuk nilai *mean* terendah ada pada poin 5 yaitu “Saya mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja yang saya miliki” yaitu sebesar 2.10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pemberian insentif berdasarkan prestasi kerja relatif lebih rendah dibandingkan indikator kompensasi lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa penghargaan berupa insentif belum menjadi aspek kompensasi yang paling dirasakan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2019) insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja di atas standar. Oleh karena itu, perusahaan dapat terus mengevaluasi mekanisme pemberian insentif agar lebih mencerminkan prestasi kerja karyawan dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja para karyawan.

Variabel Kinerja PT. Semesta Multi Sekurindo

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kinerja PT. Semesta Multi Sekurindo

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan minim dari kesalahan	0	19	40	63	0	3.36	Sedang
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang berlaku	0	7	30	68	17	3.78	Tinggi
3	Jumlah pekerjaan atau jobdesk bisa diselesaikan sesuai target	1	0	12	68	41	4.21	Sangat Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan beban kerja dengan intensitas yang tinggi	0	11	42	56	13	3.58	Tinggi
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	7	41	16	43	15	3.15	Sedang
6	Saya mampu mengatur prioritas tugas agar waktu kerja termaksimalkan secara efektif	0	11	18	80	13	3.78	Tinggi
7	Saya mampu menggunakan sumber daya yang saya miliki secara efisien	0	55	44	13	10	2.82	Sedang
8	Saya mampu meminimalisir pemborosan anggaran dalam melakukan pekerjaan	8	32	32	37	13	3.12	Sedang
9	Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan yang ketat oleh atasan saya	0	54	27	33	8	2.96	Sedang

10	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan inisiatif tanpa harus selalu diarahkan	4	62	25	26	5	2.72	Sedang
----	--	---	----	----	----	---	------	--------

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai *mean* tertinggi terdapat pada item instrumen poin 2 dan 6 yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang berlaku” dan “Saya mampu mengatur prioritas tugas agar waktu kerja termaksimalkan secara efektif” dengan *mean* sebesar 3.78. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku serta mampu mengatur prioritas pekerjaan secara efektif. Menurut Bernardin yang dikutip dalam Saputri (2022), kualitas (*quality*) merupakan kemampuan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sedangkan ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dengan demikian, tingginya nilai *mean* pada kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS) telah mencerminkan kualitas kerja yang baik serta kemampuan mengelola waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai *mean* terendah berada pada instrument poin 10 sebesar 2.72 yaitu “Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan inisiatif tanpa harus selalu diarahkan” menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas masih relatif lebih rendah dibandingkan dengan indikator kinerja lainnya. Menurut Bernardin yang dikutip dalam Saputri (2022), *need for supervision* merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan atau arahan yang intensif dari atasan. Nilai *mean* yang lebih rendah pada indikator ini mengindikasikan bahwa sebagian responden masih memerlukan arahan atau pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan pemberian kepercayaan, pendelegasian tanggung jawab, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif agar kemandirian dalam bekerja semakin meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Uji Verifikatif

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	N	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	122	0.492	0.1779	Valid
	X1_2	122	0.797	0.1779	Valid
	X1_3	122	0.890	0.1779	Valid
	X1_4	122	0.876	0.1779	Valid
	X1_5	122	0.541	0.1779	Valid
	X1_6	122	0.491	0.1779	Valid

	X1_7	122	0.617	0.1779	Valid
	X1_8	122	0.272	0.1779	Valid
	X1_9	122	0.330	0.1779	Valid
	X1_10	122	0.479	0.1779	Valid
Kompensasi (X2)	X2_1	122	0.695	0.1779	Valid
	X2_2	122	0.312	0.1779	Valid
	X2_3	122	0.699	0.1779	Valid
	X2_4	122	0.754	0.1779	Valid
	X2_5	122	0.549	0.1779	Valid
	X2_6	122	0.575	0.1779	Valid
	X2_7	122	0.209	0.1779	Valid
	X2_8	122	0.773	0.1779	Valid
Kinerja (Y)	Y1	122	0.442	0.1779	Valid
	Y2	122	0.405	0.1779	Valid
	Y3	122	0.467	0.1779	Valid
	Y4	122	0.365	0.1779	Valid
	Y5	122	0.826	0.1779	Valid
	Y6	122	0.342	0.1779	Valid
	Y7	122	0.438	0.1779	Valid
	Y8	122	0.800	0.1779	Valid
	Y9	122	0.335	0.1779	Valid
	Y10	122	0.447	0.1779	Valid

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4. diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0.1779. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat diujikan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	10	0.797	Reliabel
Kompensasi (X2)	8	0.711	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0.668	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka instrument pernyataan dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		122
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.55507611
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.036
	<i>Positive</i>	.036
	<i>Negative</i>	-.030
<i>Test Statistic</i>		.036
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6 *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang di pakai telah memenuhi atau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	12.265	1.390		8.821	.000		
MOTIVASI (X1)	.566	.049	.712	11.569	.000	.701	1.427
KOMPENSASI (X2)	.189	.063	.184	2.989	.003	.701	1.427

a. *Dependent Variable: TOTAL KINERJA (Y)*

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Dari hasil Uji Multikolinieritas diatas maka diperoleh nilai *tolerance* untuk Motivasi 0.701, dan Kompensasi sebesar 0.701 dari kedua variabel tersebut semua nilai tolerance lebih besar > 0.10 dan nilai VIF untuk kedua variabel < 10 . Maka hal ini dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	1.771	.794		2.231	.028
MOTIVASI (X1)	.038	.028	.147	1.353	.179
KOMPENSASI (X2)	-.037	.036	-.112	-1.028	.306

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Dari hasil Uji Heterokedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0.179 dan Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.306 yaitu lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.827 ^a	.684	.679	2.576

a. *Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI (X₂), TOTAL MOTIVASI (X₁)*

b. *Dependent Variable: TOTAL KINERJA (Y)*

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi sebesar 0,827 yang artinya Variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 82,7%. Nilai korelasi ini termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi ini memiliki tanda positif yang artinya jika meningkatnya Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) maka akan meningkat juga tingkat Kinerja (Y). Sebaliknya, jika Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) menurun maka Kinerja (Y) perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Dengan demikian, variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja (Y) karyawan di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square yang didapat sebesar 0,684. Artinya, Variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi(X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Pengaruh Motivasi (X₁)

dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) ini dikategorikan kuat.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh, hubungan antara Motivasi (X_1) dan Kompensasi(X_2) secara simultan dengan Kinerja (Y) termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi(X_2) memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	12.265	1.390		8.821	.000
<i>MOTIVASI (X1)</i>	.566	.049	.712	11.569	.000
<i>KOMPENSASI (X2)</i>	.189	.063	.184	2.989	.003

a. *Dependent Variable: TOTAL KINERJA (Y)*

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10 diatas maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 12,265 + 0,566 X_1 + 0,189 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen Kinerja

A = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

e = Standar Error

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang di peroleh, maka model regresi dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,265, artinya jika Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) nilainya adalah nol, maka Kinerja (Y) adalah 12,265.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) $\beta_1 = 0,566$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali atau 1%. Maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,566 atau 56,6% dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) $\beta_2 = 0,189$ bernilai positif, Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali atau 1%. Maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,189 atau 18,9% dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian Hipotesis Pertama variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (T) Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.064	1.294		10.869	.000
MOTIVASI (X_1)	.646	.042	.813	15.275	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA (Y)

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Dalam penelitian ini dengan probabilitas 0,05 untuk memperoleh Ttabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $122-2-1 = 119$ maka diperoleh Ttabel sebesar 1,657. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $15.275 > 1,657$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Penelitian menghasilkan temuan bahwa Motivasi kerja (X_1) signifikan mempengaruhi Kinerja (Y). Arah pengaruh positif menunjukkan arah yang sama dimana Motivasi kerja (X_1) yang makin kuat akan membuat Kinerja (Y) karyawan semakin tinggi. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnia Zulfanni, Susanta (2020) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua Variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (T) Kompensasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.380	1.743		11.695	.000
TOTAL KOMPENSASI (X_2)	.589	.077	.573	7.666	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA (Y)

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Dalam penelitian ini dengan probabilitas 0,05 untuk memperoleh T tabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $122-2-1 = 119$ maka diperoleh t tabel

sebesar 1,657. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $7.666 > 1,657$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ini berarti bahwa hipotesis diterima. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Arah pengaruh positif menunjukkan arah yang sama dimana Kompensasi Kerja (X_2) semakin tinggi akan membuat Kinerja (Y) karyawan semakin tinggi. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra Hertina Jatnika dan Hera Guspurwati (2019) kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai semakin positif. Pemberian gaji, bonus, tunjangan, dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kerja.

Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova^a

<i>Model</i>		<i>Sum Of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1710.529	2	855.265	128.841	.000 ^b
	Residual	789.938	119	6.638		
	Total	2500.467	121			

A. Dependent Variable: Total Kinerja (Y)

B. Predictors: (Constant), Total Kompensasi (X_2), Total Motivasi (X_1)

Sumber : Olah Data SPSS, 2026

Dari hasil SPSS nilai sig F sebesar $0.000 < 0.005$ dan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 128.841 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.071 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df_1 = k (2)$ dan $df_2 = n-k-1 (122-2-1=119)$ pada taraf signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} (128.841) > F_{tabel} (3.071)$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania Aqila (2022) yang menunjukan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang mana diperoleh hasil sebesar . 0,566 dengan nilai konstanta 12.265. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi (X_1), maka kinerja (Y) akan naik sebesar

0.566 dengan asumsi X_1 tetap. Nilai T_{hitung} variabel motivasi yaitu $15.275 > T_{tabel} 1,657$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari Prasetyani (2020), Putra et al. (2017), Abid (2020) dan Waeleuruw (2016), yang mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada strategi peningkatan motivasi kerja guna memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kesimpulan yang didapatkan sejalan dengan kerangka pemikiran yang mana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Servina (2021), Steven Gunawarman (2020), Hera Guspurwati (2019), dan Isnia Zulfanni & Hari Susanta Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ristiyanti et al., 2024) motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimiliki. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kenyataannya, karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul. Karena itu, motivasi menjadi komponen yang begitu penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti penelitian Winda Dwi Yusnita, Novitasari (2017), dan Risky Nur Adha dkk. (2021). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, melainkan dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan sistem manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS).

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompensasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang mana diperoleh hasil sebesar $0,189$ dengan nilai konstanta $12,265$. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompensasi kerja, maka Kinerja akan naik sebesar $0,189$ dengan asumsi X_2 tetap. Nilai T_{hitung} Variabel Kompensasi sedangkan

T_{tabel} . Dengan demikian $T_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, $T_{hitung} 7.666 > T_{tabel} 1,657$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Kesimpulan tersebut sejalan dengan kerangka pemikiran yang mana Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Vania Aqilla (2022), Winda Dwi Yusnita, Steven Gunawarman (2020), dan Isnia Zulfanni & Hari Susanta Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Putra Hertina Jatnika (2019) dan Hera Guspurwati (2019) juga menunjukkan bahwa tunjangan kinerja sebagai bagian dari Kompensasi mampu meningkatkan Kinerja pegawai secara positif.

Menurut Ilham Purnama Aji (2024) dan Mirzan Arqy Ahmadi (2024) kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan lebih banyak. Seberapa efektif kompensasi dipengaruhi oleh hal-hal seperti keadilan internal dan eksternal serta kebutuhan finansial dan non-finansial karyawan. Jika karyawan merasa dihargai untuk apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih setia dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk perusahaan supaya mengelola sistem kompensasi secara strategis dengan mempertimbangkan psikologi karyawan dan cara mereka melihat keadilan. Selain itu, menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan semangat karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan mendukung tujuan perusahaan.

Didukung juga oleh hasil penelitian menurut Steven Gunawarman (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea. Simpulan dari kompensasi dengan mempertahankan nominal gaji yang diberikan kepada karyawan serta melakukan pertimbangan ulang tentang syarat pemberian bonus dan kompensasi kepada karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS).

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang mana diperoleh nilai konstanta 12,265. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) sebanyak satu satuan, maka Kinerja akan naik sebesar 12,265 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap. Nilai F_{hitung} variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) $F_{hitung} 128.841$ sedangkan $F_{tabel} 3.071$. Dengan demikian, $F_{hitung} 128.841 > F_{tabel} 3.071$ dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Motivasi (X_1) dan

variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Penelitian sebelumnya menurut Vania Aqilla (2022) dengan nilai R Square sebesar 81%, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitupun hasil penelitian dari Isnia Zulfanni, Hari Susanta Nugraha (2020) ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian dilakukan dengan sampel 122 karyawan *security* PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS) melalui analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan *security* di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT. SMS) secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, memperoleh kompensasi yang memadai, serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, perusahaan masih perlu meningkatkan kesempatan pengembangan diri, sistem insentif berbasis prestasi, dan kemandirian karyawan dalam bekerja agar kinerja dapat terus ditingkatkan.
2. Secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *security* di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS)
3. Secara parsial Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *security* di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS)
4. Motivasi kerja dan Kompensasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Security* di PT. Semesta Multi Sekurindo (PT.SMS)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Semesta Multi Sekurindo, Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja dan pemberian kesempatan pengembangan diri untuk pembinaan karier. Selain itu, Perusahaan juga perlu mendorong kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya agar meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Dalam aspek kompensasi, PT. Semesta Multi Sekurindo diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, terutama pada pemberian insentif, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas dan memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal.
3. Perusahaan juga disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variable tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan variable motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variable lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat dilakukan pada Perusahaan jasa keamanan lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 117–123.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).
- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 182–191.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Erlita. (2021). *Efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Bengkulu S Parman 2* (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Faisalsya, A., dkk. (2014). *[Data publikasi tidak lengkap pada daftar pustaka yang diberikan]*.
- Gunawarman, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada UD. Galilea). *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4(6).
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Meita. (2020). *[Data publikasi tidak lengkap pada daftar pustaka yang diberikan]*.

- Novitasari, D. (2017). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Surakarta* (Skripsi).
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. *VALUE: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 96–106. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, I. M. (2017). Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Ristiyanti, dkk. (2024). *[Data publikasi tidak lengkap pada daftar pustaka yang diberikan]*.
- Rombe, & Dangoran. (2021). *[Data publikasi tidak lengkap pada daftar pustaka yang diberikan]*.
- Rusman. (2022). *[Data publikasi tidak lengkap pada daftar pustaka yang diberikan]*.
- Saputri, I. (2022). *Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Manggala Kota Makassar* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Servina. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III Rantauprapat* (Tesis).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-26). Alfabeta.
- Vania Aqilla. (2022). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* (Skripsi).
- Waeleuw, A. T. (2016). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik. 2, 44–51.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780.
- Zulganef. (2018). *Metode penelitian sosial & bisnis* (Edisi ke-2). Expert.