

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KURIR JNE CABANG UTAMA PEKANBARU)

Ganjar Ken Ageng Atalariksyah¹, Bakaruddin², Hammam Zaki³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: 190304270@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus kurir JNE cabang utama Pekanbaru). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir JNE cabang utama Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus kurir JNE cabang utama Pekanbaru).

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti sekarang ini ditandai dengan semakin banyaknya persaingan antar perusahaan yang semakin ketat yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu beroperasi dengan baik. Sebuah perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang jelas, dibuatnya visi dan misi tersebut tentunya untuk mempermudah perusahaan untuk menentukan arah perusahaan kedepannya. Didirikannya sebuah perusahaan memiliki alasan tertentu baik untuk meningkatkan sebuah nilai, memajukan kehidupan pemilik perusahaan ataupun pemilik saham, dan agar berguna untuk lingkungan sekitar perusahaan (Septin, 2019). Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan. Jantung dari maju atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan adalah tentang kemampuan sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini tentunya membuat perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh dan dapat bertanggung jawab pada perusahaan (Arif, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut Rismawati & Mattalata (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan akan tercapai sesuai yang diharapkan oleh suatu instansi/organisasi. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai tujuan yang diharapkan oleh

instansi/organisasi tersebut. Adapun kinerja kurir PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Kurir pada PT. JNE Cabang Utama Pekanbaru Tahun 2020-2022

Tahun	Target Paket	Paket Masuk	Paket Terkirim	Paket Gagal Dikirim	Kategori Kinerja
2020	15.000	14.989	14.857	132	Belum Tercapai
2021	15.000	14.980	14.862	118	Belum Tercapai
2022	15.000	14.890	14.749	141	Belum Tercapai

Sumber : Staf Operasional PT. JNE Cabang Utama Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Pekanbaru masih harus ditingkatkan lagi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan mengenai kompensasi dan motivasi. Karena sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji untuk karyawan. Selain kompensasi, motivasi juga menjadi permasalahan seperti karyawan merasa terbebani dengan target yang harus dipatuhi ditambah lagi dengan pembagian kerja atau shift. Oleh sebab itu kinerja karyawan pada JNE cabang utama Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap karyawan. Kinerja perusahaan dan pertumbuhan pendapatan sangat berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumber daya manusia, retensi dan produksi harus dikelola dengan baik untuk mencapai produktivitas perusahaan (Pasaribu, 2020). Produktivitas merupakan aset bermotivasi yang dihasilkan oleh karyawan yang termotivasi untuk memberikan nilai besar bagi perusahaan, maka jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan (Pasaribu, 2020). **H1: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru.**

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2016) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan (Gustira, 2021).

H2: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru yang berjumlah 34 orang kurir. Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakilkan populasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Sampel mencerminkan serta menetapkan sejauh mana sampel terkait memiliki manfaat dalam menarik kesimpulan penelitian (Sudaryono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh ialah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani et al., 2020). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang kurir di PT. JNE Cabang Utama Pekanbaru.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner kepada responden tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru sedangkan data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari PT JNE cabang utama Pekanbaru sekunder juga diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, skripsi, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui Internet.

Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif dari data yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	34	35	55	49.44	4.272
Motivasi	34	36	60	52.44	4.705
Kinerja Karyawan	34	54	75	67.53	5.545
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

a. Kompensasi

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35 nilai maksimum 55 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,44 dengan standar deviasi sebesar 4.272. Nilai rata-rata 49,44 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kompensasi sebesar 49,44. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kompensasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

b. Motivasi

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 36 nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 52.44 dengan standar deviasi sebesar 4.705. Nilai rata-rata 52.44 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang motivasi sebesar 52.44. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi motivasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 54 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 67.53 dengan standar deviasi sebesar 5.545. Nilai rata-rata 67.53 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kinerja karyawan sebesar 67.53. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini dengan nilai signifikan 0,05.

Berikut ini adalah hasil uji validitas data disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,755	0.3388	Valid
2	X1.2	0,537	0.3388	Valid
3	X1.3	0,745	0.3388	Valid
4	X1.4	0,541	0.3388	Valid
5	X1.5	0,703	0.3388	Valid
6	X1.6	0,675	0.3388	Valid
7	X1.7	0,755	0.3388	Valid
8	X1.8	0,598	0.3388	Valid
9	X1.9	0,766	0.3388	Valid
10	X1.10	0,587	0.3388	Valid
11	X1.11	0,688	0.3388	Valid
12	X1.12	0,561	0.3388	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = N-2= 34-2= 32 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0.3388 yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,556	0.3388	Valid
2	X2.2	0,657	0.3388	Valid
3	X2.3	0,556	0.3388	Valid
4	X2.4	0,666	0.3388	Valid

5	X2.5	0,696	0.3388	Valid
6	X2.6	0,570	0.3388	Valid
7	X2.7	0,665	0.3388	Valid
8	X2.8	0,636	0.3388	Valid
9	X2.9	0,666	0.3388	Valid
10	X2.10	0,639	0.3388	Valid
11	X2.11	0,594	0.3388	Valid
12	X2.12	0,685	0.3388	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = N-2= 34-2= 32 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0.3388 yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,613	0.3388	Valid
2	X3.2	0,759	0.3388	Valid
3	X3.3	0,695	0.3388	Valid
4	X3.4	0,696	0.3388	Valid
5	X3.5	0,679	0.3388	Valid
6	X3.6	0,768	0.3388	Valid
7	X3.7	0,684	0.3388	Valid
8	X3.8	0,350	0.3388	Valid
9	X3.9	0,813	0.3388	Valid
10	X3.10	0,698	0.3388	Valid
11	X3.11	0,721	0.3388	Valid
12	X3.12	0,446	0.3388	Valid
13	X3.13	0,567	0.3388	Valid
14	X3.14	0,426	0.3388	Valid
15	X3.15	0,398	0.3388	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = N-2= 34-2= 32 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0.3388 yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi suatu data dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui tingkat pengukuran yang diterapkan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui konsistensi koefisien *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel. Kriteria instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha > 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbah's Alpha	Koefisien Cronbah's Alpha	Keterangan
1 Kompensasi(X1)	0,60	0,884	Reliabel
2 Motivasi (X2)	0,60	0,862	Reliabel
3 Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,890	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov*

**Tabel 7 Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29989836
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.047
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 uji normalitas dengan *one sample kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi antar dua variabel independen yang sempurna atau mendekati sempurna (Ghozali, 2018). Menggunakan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Jika *VIF* kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Jika nilai *VIF* lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0.951	1.052
	Motivasi	0.951	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.910	1.212		1.575	.125
	Kompensasi	-.001	.022	-.007	-.040	.968
	Motivasi	-.025	.022	-.204	-1.130	.267

a. Dependent Variable: ABS_Resy

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat angka signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan data yang dikumpulkan data responden sebanyak 34 orang. Maka hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.085	1.983		15.679	.000
	Kompensasi	.246	.036	.784	6.880	.000
	Motivasi	.113	.036	.357	3.133	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,085 + 0,246 X_1 + 0,113 X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 31,085 artinya keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi (X2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,246 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,113 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,113 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil Uji T

Uji T berguna untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t

yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t_{tabel} dengan nilai 5% dengan menurut Ghozali (2018) adalah sebagai berikut:

Hasil dari pengujian secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kualitas Produk	6,880	2.03951	0,000	H1 diterima H0 ditolak
Motivasi	3,133	2.03951	0,004	H2 diterima H0 ditolak

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 11 maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru menunjukkan t_{hitung} 6,880 > t_{tabel} 2.03951 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hasilnya signifikan dan berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru menunjukkan t_{hitung} 3,133 > t_{tabel} 2.03951 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 < 0,05. Maka hasilnya signifikan dan berarti H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diterapkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan model pada variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol (0) dan satu (1) dengan pernyataan semakin mendekati nilai satu (1) maka kemampuan variabel independen dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen menjadi semakin tinggi (Ghozali,2018). Hasil dari pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.593	1.341

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 12, diketahui nilai R Square sebesar 0,618. Artinya adalah bahwa kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama

Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai thitung $6,880 > t_{tabel} 2.03951$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap karyawan. Kinerja perusahaan dan pertumbuhan pendapatan sangat berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumber daya manusia, retensi dan produksi harus dikelola dengan baik untuk mencapai produktivitas perusahaan (Pasaribu, 2020). Produktivitas merupakan aset bermotivasi yang dihasilkan oleh karyawan yang termotivasi untuk memberikan nilai besar bagi perusahaan, maka jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan (Pasaribu, 2020).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Serdamayanti (2016) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai thitung $6,880 > t_{tabel} 2.03951$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dorongan dan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga dari perusahaan itu bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka akan memberikan yang lebih baik untuk perusahaan kelak, merasa nyaman dan senang berada didalam serta menjadi bagian dari keluarga perusahaan (Gustira, 2021).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru. Semakin perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kurir JNE cabang utama Pekanbaru. Semakin perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik serta memberikan pelatihan yang sesuai dengan job desk masing-masing karyawan maka karyawan akan merasa termotivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*
<https://doi.org/10.25299/jaip.2018>
- Gustira, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Jalur Nugraha EkaKurir Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taruna Jaya. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Septin, D. T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Media Ekonomi*.
<https://doi.org/10.4792/jikb.v1i10.1>
- Sudaryono, D. (2018). *Metode Penelitian* (1st, cetakan ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D* (cetakan 28). CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.