

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA BUSA INTERNASIONAL

by Afrizal Afrizal

Submission date: 22-Aug-2025 03:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2733344052

File name: CEK_PLAGIASI_AFRIZAL.pdf (1.24M)

Word count: 7271

Character count: 46039

1
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA
BUSA INTERNASIONAL**

10
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh :

AERIZAL
212304004

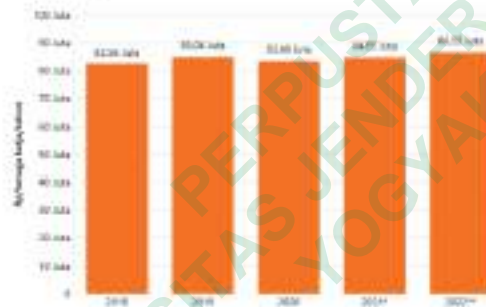
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2025

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

²⁵ Sumber daya manusia adalah hal penting bagi suatu perusahaan guna mewujudkan tujuan bisnisnya. Kinerja karyawan dengan optimal menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan bagian kunci dalam penentuan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan mampu diartikan sebagai hasil kinerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan di tempat kerja, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan, efisiensi operasional, dan daya saing bisnis. Berdasarkan data dari Databox, didapatkan peningkatan produktivitas tenaga kerja di Indonesia yaitu:



Gambar 1.1
Data Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2018-2022
Sumber : Databox (2023)

Berlasarkan data diatas, produktivitas tenaga kerja di Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2022. Pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja tercatat sebesar Rp 82,56 juta per tenaga kerja. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi Rp 85,04 juta/Tk. Namun, pada tahun 2020, terjadi sedikit penurunan menjadi Rp 83,48 juta/Tk, yang kemungkinan dipengaruhi oleh dampak pandemi COVID-19. Pada tahun 2021, produktivitas kembali meningkat menjadi Rp 84,85 juta/Tk, menunjukkan adanya pemulihan ekonomi secara bertahap. Tren kenaikan berlanjut pada tahun 2022, dengan angka produktivitas mencapai Rp 86,55 juta/Tk, yang merupakan angka tertinggi dalam periode lima tahun tersebut. Secara keseluruhan, meskipun ada penurunan pada tahun 2020, produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan tren pertumbuhan positif, terutama setelah tahun 2021. Hal ini mencerminkan pemulihan ekonomi serta peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor.

Data yang berbeda diungkapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, di mana pada tahun 2023 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai 87,96, serta masih menempati posisi kelima dengan setiap pekerja mampu menghasilkan US\$ 26,328 (Kemnaker, 2024). Selain itu, jumlah penghasilan tiap tenaga kerja Indonesia itu terputus jauh dibanding tingkat produktivitas Singapura, Brunei Darussalam, dan Malaysia. Pada tahun 2025 ILO mencatat setiap satu orang pekerja di Indonesia tiap jam kerja menyumbang US\$ 14 terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sedangkan Singapura bisa

mencapai US\$ 74, Brunei Darussalam US\$ 49, Malaysia US\$ 26, dan Thailand US\$ 15 (Tempo.com, 2025).

Armstrong (2018), menyebutkan penurunan produktivitas karyawan dapat terjadi akibat kurangnya motivasi kerja dan sistem kompensasi yang tidak kompetitif. Pendapat lain oleh Putri & Nawatni (2024), menyebutkan bahwa faktor lain seperti rendahnya tingkat kepuasan kerja, kurangnya pelatihan, dan minimnya peluang pengembangan karier juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Selain itu menurut penelitian Junesco & Alam (2024), juga berpendapat bahwa beberapa faktor yang sering sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Kompensasi mengacu pada ¹ imbalan atau tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya dan kontribusi. ⁵² Menawarkan kompensasi yang adil dan kompetitif memainkan peran penting tidak hanya dalam meningkatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2017). Menurut penelitian Haroyo et al. (2023), kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Sugiono & Persada (2023), juga menyebutkan keadilan pemberian gaji dapat menambah semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sedangkan jika gaji diberikan tidak sesuai atau tidak sebanding dengan standar industri, maka karyawan dapat kehilangan motivasi dan menurunkan produktivitasnya.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang memotivasi karyawan agar lebih giat serta mampu meningkatkan targetnya. Elemen-elemen motivasi seperti pengakuan, rasa tanggung jawab, dan pencapaian berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2018). Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan meningkatkan produktivitas kerja, inovatif, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi bagian yang dijelankannya (Dharma & Susilawati, 2024). Hal tersebut juga sesuai dengan temuan Lussa et al. (2023), menemukan motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

PT Aneka Busa Internasional merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur, khususnya dalam memproduksi berbagai jenis kasur busa, sofa, dipan, dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Perusahaan ini memiliki jaringan operasional yang cukup luas dengan cabang yang tersebar di berbagai daerah, antara lain di daerah Tangerang, Temanggung, Jember, Kediri, Makasar, Dan Kulawi. Penyebaran cabang ini bertujuan untuk memperluas jangkauan distribusi produk dan mendukung efisiensi proses produksi. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Aneka Busa Internasional menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produksi, efisiensi operasional, serta pengelolaan sumber daya manusia agar tetap bersaing secara kompetitif di tengah ketatnya persaingan industri. Kinerja karyawan menjadisaspek penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing di pasar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT Aneka Bina Internasional yang berada di Desa Sakatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, data internal perusahaan menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Data evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pada tahun 2023 produktivitas karyawan mengalami penurunan yang berdampak langsung pada efisiensi proses produksi dan kualitas output yang dihasilkan. Jumlah keterlambatan karyawan meningkat sebesar 20%, yang mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Tingkat absensi karyawan juga mengalami kenaikan dari 3,5% di tahun 2021 berubah hingga 5,8% pada tahun 2023, yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan lainnya. Penurunan kinerja karyawan ini menjadi indikator bahwa permasalahan ini berdampak lebih luas terhadap pencapaian strategis perusahaan, termasuk pemenuhan permintaan pasar dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan wawancara awal dengan 7 karyawan PT Aneka Bina Internasional, ditemukan bahwa salah satu penyebab utama menurunnya kinerja karyawan adalah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. 5 dari 7 karyawan merasa bahwa upah yang diterima, termasuk kompensasi untuk lembur, masih belum sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani. Hal ini menyebabkan berkurangnya motivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, minimnya kesempatan pengembangan karier juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas. 6 dari 7 karyawan juga

mengungkapkan bahwa meskipun telah lama bekerja, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau peningkatan keterampilan melalui pelatihan masih sangat terbatas.

Tren penurunan ini menunjukkan adanya permasalahan yang lebih dalam terkait ⁷⁵ pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompensasi dan motivasi kerja. Kurangnya kepuasan terhadap sistem kompensasi, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya penghargaan atas kinerja individu menjadi faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

⁷² Penelitian terkait pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dikembangkan oleh Junesco & Alam (2024), di mana penelitian telah dilaksanakan di PT Surya Bumi Sentosa yang bergerak di bidang perdagangan produk makanan dan minuman. ⁸⁴ Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, mengingat perbedaan karakteristik perusahaan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen di berbagai industri, diperlukan replikasi penelitian ini untuk mengetahui apakah hubungan yang sama juga berlaku dalam konteks PT Aneka Busa Internasional, merupakan perusahaan industri manufaktur produksi jenis kasur busa, sofa, dipan dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi temuan sebelumnya serta memberikan wawasan tambahan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur yang berbeda dengan penelitian lain.

Berlasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, PT Aneka Busa Internasional perlu mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman terhadap hubungan ini akan memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Busa Internasional".

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja bagi individu dalam mencapai target, baik dalam aspek kuantitas ataupun kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan perusahaan, terutama dalam industri manufaktur yang bergantung pada produktivitas tenaga kerja. PT Aneka Busa Internasional menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produksi dan efisiensi operasional akibat tren penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan sebesar 15%, tingkat keterlambatan meningkat sebesar 20%, dan tingkat absensi naik dari 3,5% di tahun 2021 mencapai 5,8% pada tahun 2023.

Hasil wawancara awal dengan karyawan mengungkapkan bahwa faktor utama yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja adalah

ketidakpuasan terhadap sistem gaji serta minimnya motivasi kerja. Beberapa dari pekerja merasa bahwa gaji yang didapatkan belum sebanding dengan beban kerja, sementara peluang pengembangan karier masih terbatas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut dilakukan dalam sektor industri yang berbeda, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengonfirmasi apakah hubungan yang sama berlaku dalam konteks PT Aneka Busa Internasional.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

25

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu dan referensi terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penerapannya di bidang kerja di perusahaan manufaktur. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai perilaku organisasi, kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat dijadikan ³⁸ dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan program ¹ motivasi kerja dan mengembangkan ¹⁰⁶ kinerja karyawan. Serta dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dan efisiensi operasional di industri manufaktur.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Studi ini menitik beratkan pada analisis dampak ²⁴ kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi kasur busa, sofa, dipan, serta berbagai perlengkapan rumah tangga lainnya. Supaya masalah yang diteliti tidak

meluas dan lebih fokus, maka pembatasan yang dikaji dalam penelitian ini meliputi:

1. Ruang lingkup penelitian mencakup aspek kompensasi yang diberikan perusahaan, tingkat motivasi kerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.
2. Batasan penelitian ini meliputi cakupan lokasi yang hanya terbatas pada PT Aneka Busa Internasional dan tidak mencakup perusahaan lain dengan karakteristik industri yang berbeda.
3. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan sebagai responden utama, sehingga tidak meneliti faktor eksternal lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah.
4. Sampel dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional yang menerima kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, atau insentif, serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pemilihan sampel ini dilakukan agar penelitian dapat mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja secara lebih akurat.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, berfokus pada pengolahan data berbentuk angka dan menggunakan analisis statistik untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019). Metode ini digunakan untuk menilai secara objektif dan terukur dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis pendekatan eksploratori yang memperjelas hubungan antara setiap faktor atau variabel, bagaimana kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan (Hartono, 2019). Dimensi waktu yang digunakan dengan desain *cross sectional*, yang berarti data akan dikumpulkan dalam waktu yang sama (Sugiyono, 2019). Penggunaan metode ini untuk menganalisis kondisi serta hubungan antar variabel pada saat penelitian berlangsung.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aneka Busa Internasional. Setiap karyawan dijadikan subjek penelitian karena karyawan lah yang secara langsung mengalami dan merespon perlakuan dalam hal kompensasi dan motivasi kerja. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Aneka Busa Internasional. Data sekunder dikumpulkan dari jurnal, buku ataupun sumber topik yang mendukung temuan analisis.

53

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Aneka Busa Internasional yang beralamatkan di Kampung Larangan No 85, RT 003, RW 007, Desa Sukatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten

2

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1) Kompensasi berupa segala gaji atau imbalan sebagai penghargaan atas kontribusi atau pekerjaan yang telah mereka lakukan (Hasibuan, 2017)	Kompensasi langsung (Direct compensation)	Gaji yang saya dapatkan tepat waktu Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih giat Kompensasi yang di terima telah sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalankan.	Likert 1-5
	Kompensasi tidak langsung (Indirect compensation)	Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam mencukupi keperluan hidup sehari-hari Pemberian insentif oleh perusahaan dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar menunjukkan kinerja yang optimal	
Motivasi Kerja (X2) Motivasi merupakan dorongan internal atau	Balas jasa	Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan	Likert 1-5
	Kondisi kerja	Saya merasa tertantang untuk membereskan tugas sesuai waktunya.	
	Fasilitas kerja	Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
eksternal yang memengaruhi semangat, kemauan, dan komitmen karyawan (Afandi, 2018).	Prestasi kerja	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja saya	
	Pengakuan dari atasan	Setiap tugas yang saya emban saya jalankan dengan penuh rasa tanggung jawab	
	Pekerjaan itu sendiri dan Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri	Dalam menghadapi kendala kerja, saya tetap berusaha gigih dan tidak mudah menyerah	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil dari individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2017)	Kualitas kerja	Saya mampu bekerja dengan tim	Likert 1-5
	Kuantitas kerja	Saya berupaya menyelesaikan setiap tugas kerja sesuai dengan harapan dan standar perusahaan	
	Tanggung jawab	Dalam bekerja, saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan.	
	Kerjasama	Masukan dan kritik saya jadikan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan kualitas kerja saya	
	Inisiatif	Saya mengelola waktu secara efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan atasan	

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

68

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu seluruh individu memiliki karakteristik relevan dengan fokus penelitian, sehingga menjadi sasaran dalam penarikan kesimpulan atau generalisasi hasil studi (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Aneka Busa Internasional, yaitu jumlah total sebesar 53 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan individu yang terpilih melalui metode tertentu dan dianggap mampu merepresentasikan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Penentuan sampel ditentukan berdasarkan metode sampling jenuh atau total sampling, berupa penentuan bila semua bagian populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini dapat digunakan jika besaran populasi tergolong sedikit atau kurang dari 30 orang, serta ketika peneliti menginginkan tingkat kesalahan yang sangat rendah (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pertimbangan tersebut, seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional berupa 53 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Selanjutnya karakteristik sampel yang akan di jadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Seluruh karyawan pada PT Aneka Busa Internasional
- b) Sudah bekerja di perusahaan selama minimal 1 tahun untuk memastikan responden memahami kondisi kerja dan lingkungan perusahaan.

c) Minimal berusia 17 tahun sebagai batas usia kerja formal di Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner berupa bagian yang disusun untuk mendapatkan data penelitian dan diberikan kepada responden dalam menilai variabel yang diteliti (Hartono, 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan berdasarkan metode survei dengan kuesioner dan diberikan daring melalui *google form*. Penggunaan *google form* dipilih untuk memudahkan proses distribusi kuesioner serta mempercepat pengumpulan data secara lebih efisien.

Penyusunan kuesioner didasarkan pada indikator serta teori yang relevan dan dipergunakan pada penelitian sebelumnya. Instrumen untuk variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan diadaptasi dari penelitian Junesco & Alam, (2024). Setiap butir pernyataan diukur dengan skala Likert berdasarkan lima kategori, yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden. Skala penilaian yang digunakan dapat dilihat berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hartono (2019)

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan langkah penelitian dengan cara menelusuri dan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, maupun rekaman.

(Sahir, 2022). Dokumentasi dilakukan guna mendapatkan informasi terkait gambaran umum PT Aneka Basa Internasional, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta data lainnya seperti laporan kepegawaian atau dokumen internal perusahaan berupa kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

51

F. Teknik Analisis Data

I. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan karakteristik data baik secara individu maupun keseluruhan (Hartono, 2019). Analisis ini dilakukan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert.

Penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner dilakukan perhitungan skor rata-rata. Interpretasi dari skor rata-rata mengacu pada posisi nilai tersebut dalam skala Likert 1-5, di mana semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan tingkat persetujuan yang semakin kuat dari responden terhadap pernyataan tersebut. Skor mendekati angka 5 menunjukkan kecenderungan "Sangat Setuju", sedangkan skor mendekati angka 1 menunjukkan kecenderungan "Sangat Tidak Setuju", sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2019), yaitu:

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Tabel 3. 3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Skor

Kategori	Rata-rata Skor
	Skala Likert
Sangat Setuju	4,21 – 5,00
Setuju	3,41 – 4,20
Ragu-Ragu	2,61 – 3,40
Tidak Setuju	1,81 – 2,60
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas item dilakukan sebagai menilai ketepatan instrumen dalam menjelaskan variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2019). Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu memanfaatkan software SPSS. Di mana setiap item pertanyaan diuji valid bila nilai r hitung lebih tinggi dibanding r tabel (Sugiyono, 2019).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat apakah pertanyaan penelitian mendapatkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas melalui besaran nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas instrumen dinyatakan bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2019).

3. Uji Model

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memverifikasi residual didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi didistribusikan

secara normal (Sahir, 2022). Uji normalitas diuji berdasarkan metode uji *Kolmogorov-smirnov*. Menurut kriteria pengujian, nilai signifikan lebih 0,05 mengindikasikan bahwa nilai pada residual telah normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melihat bagian residual dalam sebuah model tetap konsisten untuk semua tingkat variabel independen (Sahir, 2022). Metode Glejser akan mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dengan dengan kriteria:

- 1) Bila nilai signifikansi $> 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Bila nilai signifikansi $< 0,05$, terjadi heteroskedastisitas

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas melihat adanya hubungan yang sangat tinggi antar variabel independen (Sahir, 2022). Uji multikolinearitas di nilai pada *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dalam hasil regresi, dengan ketentuan :

- 1) Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka hal ini menandakan adanya multikolinearitas antar variabel independen.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik st ini dirancang sebagai penguji hubungan variabel (Sahir, 2022). Regresi linier berganda digunakan untuk menilai bagaimana variabel kompensasi (X_1) dan

motivasi kerja (X_2), baik secara bersama atau secara individual, terhadap kinerja karyawan (Y). Proses analisis regresi ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan model persamaan:

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

Keterangan:

Y : variabel dependen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi dari variabel X_1 (kompensasi)

b_2 : koefisien regresi dari variabel X_2 (motivasi kerja)

X_1 : variabel kompensasi

X_2 : variabel motivasi kerja

e : error atau variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahapan analisis statistik, yaitu uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) berikut:

a) Uji t

Uji t melihat apakah koefisien regresi tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel bebas (Sahir, 2022). Keputusan pengujian diambil sesuai taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan:

- 1) Nilai Signifikan $< 0,05$, variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai Signifikan $> 0,05$, variabel independen secara signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b) Uji F

Uji F menguji apakah model regresi linier berganda yang dibentuk dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen secara signifikan (Sahir, 2022). Pengambilan keputusan uji F didasarkan pada nilai signifikansi (Sig) dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan:

- 1) Nilai Signifikan $< 0,05$, variabel independen secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai Signifikan $> 0,05$, variabel independen secara simultan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c) Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besaran variabel bebas dalam memberikan pengaruh variabel bebas pada nilai regresi (Sahir, 2022). Nilai R^2 ini berada diantara 0 dan 1, dengan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa model tersebut secara efektif menangkap dan menjelaskan variabilitas dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil PT Aneka Busa Internasional

PT Aneka Busa Internasional adalah bagian perusahaan di bidang manufaktur yang memproduksi busa polyeurthane. PT Busa Internasional memiliki jaringan operasional yang cukup luas dengan cabang di beberapa daerah, antara lain Tangerang, Temanggung, Jember, Kediri, Makassar, dan Kendari (Anekabusa.co.id, 2020). Salah satu cabang yang dijadikan lokasi penelitian merupakan PT Aneka Busa Internasional beralamatkan di **Desa Sukatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten**. Cabang ini menjadi salah satu pusat produksi yang aktif dan memiliki peran penting dalam rantai distribusi produk ke wilayah barat Indonesia.

PT Aneka Busa Internasional didirikan pada tahun 2006 dan berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT). PT Aneka Busa Internasional memiliki fokus utama pada produksi dan distribusi berbagai jenis busa. Perusahaan ini telah memiliki pekerja yang berpengalaman di bidangnya. Keunggulan utama perusahaan ini terletak pada komitmennya terhadap kualitas, serta inovasi produk yang berkelanjutan guna memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif (Anekabusa.co.id, 2020).

Sebagai usaha untuk menjalankan operasionalnya, PT Aneka Busa Internasional mengusung visi untuk menjadi produsen busa terkemuka di

Indonesia yang mengutamakan kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Misi perusahaan meliputi penyediaan produk berkualitas tinggi yang ramah lingkungan, penerapan teknologi modern dalam proses produksi, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Produk-produk unggulan yang dihasilkan antara lain busa lembaran (*foam sheet*), *memory foam*, *convoluted foam* (*egg crate*), serta berbagai jenis busa khusus untuk kebutuhan otomotif dan industri konstruksi (Anekabusa.co.id, 2020).

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian merupakan individu-individu dipilih berdasarkan teknik total sampling, berupa seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional yang berjumlah 53 karyawan. Karakteristik pada setiap responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama waktu kerja dengan hasil:

- a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	25	47,2%
2	Laki-Laki	28	52,8%
	Total	53	100%

Sumber: Data Ditolah Peneliti (2025)

Tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 53 responden responden yang merupakan karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 28 (52,8%) karyawan laki-laki, dan sebanyak 25 (47,2%) karyawan perempuan. Hasil

ini mendapatkan mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

b) Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	17-25 Tahun	23	43,4%
2	26-35 Tahun	27	50,9%
3	36-45 Tahun	3	5,7%
Total		53	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2, dari total 53 responden yang merupakan karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 27 (50,9%) karyawan berusia pada rentang 26-35 tahun, sebanyak 23 (43,4%) karyawan berusia 17-25 tahun, dan sebanyak 3 (5,7%) karyawan berusia 36-45 tahun. Hasil ini berarti mayoritas responden pada penelitian ini merupakan karyawan dengan usia rentang berkisar 26-35 tahun.

c) Karakteristik responden berdasarkan lama waktu kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Kerja

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	1-2 Tahun	22	41,5%
2	3-4 Tahun	16	30,2%
3	> 4 Tahun	15	28,3%
Total		53	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.3, dari total 53 karyawan PT Aneka Busa Internasional, sebanyak 22 (41,5%) karyawan memiliki lama waktu kerja 1-2 tahun,

sebanyak 16 (50,2%) karyawan bekerja selama 3–4 tahun, dan 15 (28,3%) karyawan telah bekerja > 4 tahun. Hasil ini berarti mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja antara 1 hingga 2 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menghitung skor rata-rata dari setiap item pertanyaan yang mencerminkan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Skor rata-rata diperoleh dari akumulasi jawaban responden berdasarkan skala Likert 1–5, yang mencerminkan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin kuat tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

Adapun hasil dari deskripsi jawaban responden dari setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

No	Indikator	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Gaji yang saya dapatkan sepi waktu	21 (59,0%)	28 (85,3%)	2 (5,8%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,13	Setuju
2	Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya	31 (58,5%)	10 (18,9%)	6 (11,1%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,19	Setuju
3	Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk	9 (17,0%)	37 (69,8%)	0 (0,0%)	3 (5,7%)	4 (7,5%)	3,83	Setuju

No	Indikator	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
4	berkerja dengan lebih giat							
4	Kompensasi yang di terima sudah sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalankan	23 (43,2%)	22 (41,5%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	3 (5,7%)	4,11	Setuju
5	Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam memenuhi keperluan hidup sehari-hari	27 (50,9%)	17 (32,1%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,19	Setuju
6	Pemberian insentif oleh perusahaan dirangsangkan untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang optimal	21 (39,6%)	25 (47,2%)	1 (1,9%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
Rata-rata variabel kompensasi							4,09	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Tabel 4.4, diketahui bahwa persepsi karyawan PT. Aneka Besi Internasional terhadap variabel kompensasi secara umum berada pada kategori setuju, dengan rata-rata keseluruhan yaitu 4,09. Hasil ini berarti bahwa karyawan menilai pemberian kompensasi perusahaan sudah baik. Apabila dilihat secara rinci, indikator "Karyawan menerima THR secara rutin setiap tahunnya" dan "Tunjangan yang diberikan cukup membantu saya dalam memenuhi keperluan hidup sehari-hari", memiliki skor tertinggi, yaitu 4,19, yang berarti sebagian besar responden memilih setuju terkait pemberian tunjangan THR setiap tahun dan bahwa tunjangan yang

diberikan sesuai dan dapat mencukupi kebutuhan. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah terdapat pada indikator "Pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih giat", yaitu sebesar 3,83, meskipun masih berada dalam kategori setuju, pernyataan ini berarti bahwa responden setuju dengan insentif yang memberikan semangat lebih dalam bekerja.

3
b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	BB	TS	STS		
1	Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan	28 (52,8%)	17 (32,1%)	3 (5,7%)	4 (7,5%)	1 (1,9%)	4,26	Sangat Setuju
2	Saya merasa tertantang untuk membarekan tugas sesuai waktunya	20 (37,7%)	22 (41,5%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4 (7,6%)	3,98	Setuju
3	Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP	17 (32,1%)	29 (54,7%)	2 (3,8%)	4 (7,5%)	1 (1,9%)	4,08	Setuju
4	Saya berkomitmen untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja saya	21 (39,6%)	26 (49,1%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	4 (7,5%)	4,11	Setuju
5	Setiap tugas yang saya erikan saya jalankan dengan penuh rasa tanggung jawab	19 (35,8%)	24 (45,3%)	3 (5,7%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4,00	Setuju
6	Dalam menghadapi kendala kerja, saya tetap bersemangat dan tidak mudah menyerah	22 (41,5%)	20 (37,7%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	4 (7,5%)	4,02	Setuju
Rata-rata variabel motivasi kerja							4,07	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.5, diketahui bahwa secara umum persepsi responden terhadap motivasi kerja berada dalam kategori setuju, dengan skor keseluruhan yaitu 4,07. Hasil ini berarti motivasi kerja pada pekerja PT Aneka Busa Internasional sudah baik. Secara rinci, indikator "Pimpinan selalu memberi bimbingan kepada karyawan", memperoleh skor tertinggi yaitu 4,26, atau sangat setuju. Hasil ini berarti karyawan merasakan adanya dukungan dan arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah indikator "Saya merasa tertantang untuk membereskan tugas sesuai waktunya" yaitu 3,98, dan merupakan pernyataan setuju. Hasil memperlihatkan karyawan memiliki rasa tantangan dalam menyelesaikan tugas dan mendorong rasa tanggung jawab yang baik.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	BB	TS	STS		
1	Saya mampu bekerja dengan tim	20 (37,7%)	25 (47,2%)	1 (1,9%)	2 (3,8%)	5 (9,4%)	4,60	Setuju
2	Saya berupaya menyelesaikan setiap tugas kerja sesuai dengan harapan dan standar perusahaan	24 (45,3%)	19 (35,8%)	4 (7,5%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
3	Di luar bekerja saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan	23 (43,4%)	23 (43,4%)	2 (3,8%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,15	Setuju
4	Masukan dan kritik saya dijadikan sebagai bahan evaluasi demi	21 (39,6%)	26 (49,1%)	1 (1,9%)	3 (5,7%)	2 (3,8%)	4,15	Setuju

No	Pernyataan	Jawaban responden					Skor rata-rata	Kategori
		SS	S	RS	TS	STS		
	meningkatkan kualitas kerja saya							
5	Saya mengelola waktu secara efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal.	24 (45,3%)	19 (35,8%)	5 (9,4%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	4,11	Setuju
6	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan atasan	20 (37,7%)	26 (49,1%)	2 (3,8%)	3 (5,7%)	2 (3,8%)	4,11	Setuju
Rata-rata variabel kinerja karyawan							4,11	Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.6, diketahui bahwa secara keseluruhan persepsi responden terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori setuju, dengan skor keseluruhan yaitu 4,11. Hasil ini berarti pekerja PT Aneka Bosa Internasional memiliki tingkat kinerja yang baik menurut persepsi karyawan. Secara rinci, indikator "Dalam bekerja, saya menyesuaikan langkah dan kontribusi saya dengan arah visi dan misi perusahaan" dan "Masukan dan kritik saya jadikan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan kualitas kerja saya", mendapatkan nilai tertinggi, yaitu masing-masing yaitu 4,15, serta memperjelas bahwa responden telah setuju bahwa selama mereka bekerja selaras dengan arah organisasi dan terbuka terhadap evaluasi. Sementara itu, indikator dengan skor terendah berada pada indikator ke empat yaitu "Saya mampu bekerja dengan tim" yaitu sebesar 4,00, serta berada pada nilai setuju, hasil ini memperjelas bila kemampuan kerjasama tim sudah cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan lebih lanjut.

4. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Berdasarkan pedoman dari Sugiyono (2019), validnya suatu item bila r hitung jauh lebih tinggi dibanding r tabel. Uji validitas ini digunakan nilai r tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 dengan sampel sebesar 53 yaitu 0,265. Adapun hasil validitas sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nomor Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
1	Kompensasi	X1.1	0,863	0,265	Valid
		X1.2	0,880		Valid
		X1.3	0,832		Valid
		X1.4	0,870		Valid
		X1.5	0,879		Valid
		X1.6	0,832		Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0,895		Valid
		X2.2	0,892		Valid
		X2.3	0,822		Valid
		X2.4	0,876		Valid
		X2.5	0,830		Valid
		X2.6	0,895		Valid
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,869		Valid
		Y.2	0,880		Valid
		Y.3	0,868		Valid
		Y.4	0,877		Valid
		Y.5	0,859		Valid
		Y.6	0,867		Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Tabel 4.7, menunjukkan uji validitas pada variabel penelitian, didapatkan bahwa dari seluruh pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki

nilai r hitung $>$ r tabel (0,265). Hasil ini memperlihatkan seluruh pernyataan telah valid sebagai instrumen.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas telah dilakukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Sugiyono (2019), menjelaskan instrumen akan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibanding nilai 0,70. Adapun hasil dan uji reliabilitas instrumen yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompensasi	0,928	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,929	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,934	0,70	Reliabel

Tabel 4.8, memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yang melebihi 0,70. Variabel kompensasi memperoleh nilai 0,928, motivasi kerja 0,929, dan kinerja karyawan 0,934. Hasil ini berarti, item-item kuesioner untuk semua variabel adalah reliabel.

5. Uji Model

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan signifikansi (p -value) di atas 0,05 mengindikasikan bahwa data telah normal. Menurut Ghozali (2016), apabila nilai didapatkan tidak normal maka dapat dilakukan transformasi data untuk memperbaiki distribusinya agar memenuhi asumsi normalitas dalam

analisis regresi yang dilakukan tergantung pada karakteristik dan sebaran data.

Penelitian ini untuk memenuhi asumsi normalitas, variabel kompensasi dan motivasi kerja ditransformasikan menggunakan transformasi $LG10(K-X)$ karena memiliki bentuk grafik histogram *substantial negative skewness* dan variabel kinerja karyawan ditransformasikan menggunakan transformasi $SQRT(K-X)$ karena memiliki bentuk grafik histogram *moderate negative skewness*. Adapun hasil dari uji normalitas setelah di transformasi yaitu:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Statistik		Nilai
Normal Parameter	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,34366694
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,091
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.9 menunjukkan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana diperoleh nilai signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$), berarti data residual telah normal. Nilai ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas pada penelitian ini telah terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

b) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas berdasarkan metode Glejser berdasarkan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikansi $> 0,05$. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas disampaikan berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.
1	Kompensasi	0,488
2	Motivasi Kerja	0,088

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil seluruh variabel dalam model regresi mendapatkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu kompensasi $0,488 > 0,05$, dan motivasi kerja $0,088 > 0,05$. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, dengan ketentuan tidak terdapat multikolinieritas bila $\text{tolerance} \geq 0,10$ serta $\text{VIF} < 10$. Adapun hasil uji disampaikan berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,179	5,590
2	Motivasi Kerja	,179	5,590

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.11 memperlihatkan hasil uji multikolinieritas pada kedua variabel independen dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, kompensasi dengan nilai *Tolerance* $0,179 > 0,10$ dan *VIF* $5,590 < 10$, dan motivasi kerja dengan nilai *Tolerance* $0,179 > 0,10$ dan *VIF* $5,590 < 10$. Oleh karena itu, berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel yang digunakan.

49

B. Pengujian Hipotesis

I. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menilai bagaimana variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), baik secara bersamaan maupun individual, terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Hasil uji analisis ini disampaikan berikut:

19
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,448	0,106		4,211	0,000
2	Kompensasi	1,790	0,349	0,621	5,122	0,000
3	Motivasi Kerja	1,008	0,368	0,332	2,740	0,008

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, maka dapat diberikan persamaan dari berikut:

$$Y = 0,448 + 1,790 X1 + 1,008 X2 + 0,05 + e$$

Rumus persamaan di atas dijabarkan yaitu:

- Koefisien regresi sebesar 1,790 untuk variabel kompensasi (X1) berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kali kompensasi yang diberikan meningkat satu satuan, kinerja karyawan akan semakin bertambah sebesar 1,790 satuan. Hasil ini berarti setiap peningkatan kompensasi, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
- Koefisien regresi sebesar 1,008 pada variabel motivasi kerja (X2) mendapatkan bahwa motivasi kerja pengaruh positif terhadap kinerja

UNIVERSITAS FEDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

karyawan. Setiap motivasi kerja naik satu unit berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,008 satuan. Hasil ini berarti karyawan dengan motivasi kerja terbukti memberikan kinerja yang optimal.

2. Uji T

Pengujian t dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu $\alpha = 0,05$. Variabel dinyatakan berpengaruh bila nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hasil uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

No	Variabel (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,448	0,106		4,211	0,000
2	Kompensasi	1,790	0,349	0,621	5,122	0,000
3	Motivasi Kerja	1,008	0,368	0,332	2,740	0,008

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.13, dijelaskan hasil berikut:

- Variabel kompensasi mendapat nilai t-hitung sebesar 5,122 dan nilai signifikansi 0,000, di bawah ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yaitu kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung 2,740 dan signifikansi sebesar 0,008, di bawah batas signifikansi 0,05 ($0,008 < 0,05$). Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

3. Uji F

Pengujian F dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, pengaruh simultan dibuktikan bila nilai Signifikan $< 0,05$. Hasil pengujian F disajikan berikut:

43
Tabel 4.14 Hasil Uji F

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,100	2	21,050	165,431	0,000
2	Residual	6,362	50	0,127		
3	Total	48,463	52			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

64
Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji F, di mana didapatkan nilai F hitung
6
165,431 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut
lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel
73
12
kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang
signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti hipotesis ketiga (H3)
diterima, yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama
berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa
Internasional.

4. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besaran variabel bebas dalam memberikan pengaruh variabel bebas pada nilai regresi. Adapun hasil dari uji determinasi (R^2) disampaikan berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R^2)

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,100	2	21,050	165,431	0,000
2	Residual	6,362	50	0,127		
3	Total	48,463	52			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.15 menunjukkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,863. Artinya, 86,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

C. Pembahasan

I. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-bitung 5,122 dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Pada nilai koefisien regresi didapatkan sebesar 1,790 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin optimal kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai berperan penting dalam mendorong motivasi

serta meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Handoko (2017), juga menekankan bahwa kompensasi yang memadai berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja dan mendorong produktivitas. Selain itu Priyono (2023), menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat berfungsi sebagai strategi efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi tidak hanya berperan sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini juga konsisten dengan hasil dari sejumlah studi sebelumnya. Penelitian oleh Sanusi et al. (2025), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Instansi Pemerintah Daerah di Samarinda, di mana kompensasi yang adil dan transparan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Sagiono & Persada (2025), yang menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan semangat dan produktivitas kerja pegawai, sehingga memberikan dampak terhadap hasil kerja yang dicapai. Selanjutnya, studi oleh Ramadhan & Ridwan (2023), pada sektor jasa digital marketing

menunjukkan bahwa pemberian insentif berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen terhadap tugas, yang pada akhirnya berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa kompensasi memegang peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan standar industri, adil, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun psikologis. Penyesuaian kompensasi secara berkala dan evaluasi berdasarkan kinerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai t -hitung 2,740 dengan signifikansi 0,008 ($0,008 < 0,05$). Pada nilai koefisien regresi didapatkan sebesar 1,008, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, menjaga kedisiplinan, serta menunjukkan penyelesaian tugas yang bertanggung jawab.

Secara teoritis, hasil ini diperkuat oleh pendapat dari Armstrong (2018), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai

tujuan. Selanjutnya, Afandi (2018) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas secara lebih efektif. Mangkunegara (2017), menambahkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor internal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi seseorang dalam bekerja. Ketiga teori tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Temuan dalam penelitian ini juga sesuai dari hasil dari studi sebelumnya. Penelitian Putri & Nawatmi (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Darya Varia Laboratori TBK Semarang, dengan peningkatan kinerja ditunjukkan oleh kedisiplinan dan pencapaian target. Penelitian serupa dilakukan oleh Anwar & Abrar (2023), yang menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian, memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu, studi lain dari Irawan et al. (2023), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditingkatkan melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier berdampak positif terhadap kinerja di sektor pendidikan. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan strategi penting dalam mendorong performansi karyawan secara menyeluruh.

Merujuk pada uraian di atas, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi elemen penting berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat

memotivasi karyawan, baik secara pengakuan, tanggung jawab, dan makna kerja seperti penghargaan, bonus, dan kesempatan pengembangan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini mendapatkan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung 165,431 dengan signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai 0,863. Artinya, 86,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpadaan antara kompensasi yang layak dan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Kedua aspek tersebut saling bersinergi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh berbagai pandangan para ahli. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan alat untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja kerja yang efektif, karena keduanya menyentuh aspek kebutuhan dasar karyawan, baik secara materil maupun psikologis. Sementara itu, Susanto (2022), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan

perilaku karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi pemicu utama peningkatan motivasi dan kinerja.

Temuan ini juga sesuai dengan sejumlah studi sebelumnya. Penelitian oleh Junesco & Alam (2024)²⁴ menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor makanan dan minuman. Penelitian oleh Friska et al. (2025), juga menyimpulkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dan dorongan motivasional dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat absensi. Sementara itu, studi dari Marlinah et al. (2025), juga mengungkapkan bahwa sinergi antara kompensasi dan motivasi mampu memperkuat komitmen karyawan dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan performa pekerja.

Berdasarkan hasil dan dukungan teori, dijelaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja secara seimbang. Sistem kompensasi yang adil harus dibarengi dengan strategi peningkatan motivasi kerja. Kombinasi keduanya akan menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki semangat tinggi dalam berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, maka kesimpulan yang didapat yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi yang diberikan secara optimal akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, dengan nilai signifikansi 0,008 ($0,008 < 0,05$). Motivasi yang didapatkan dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

B. Saran**1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan melanjutkan dan mengembangkan

penelitian ini sebagai referensi dalam penjelasan manajemen sumber daya manusia. Kajian lanjutan dapat difokuskan pada penguatan teori mengenai perilaku organisasi, kinerja karyawan, serta berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini agar menyajikan gambaran lebih menyeluruh terkait faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Aneka Busa Internasional

PT Aneka Busa Internasional sebagai perusahaan dapat melakukan peningkatan seperti:

- a) Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kebijakan pemberian tunjangan dan fasilitas lain yang dinilai telah sesuai dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan. Selanjutnya, sistem insentif sebaiknya disesuaikan dengan pencapaian kinerja atau target tertentu, sehingga dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan.
- b) Perusahaan disarankan untuk terus menjaga kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan. Di sisi lain, guna menghindari kejenuhan perusahaan perlu memberikan variasi tugas yang lebih beragam dan membuka peluang pengembangan diri sehingga karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c) Perusahaan disarankan untuk mempertahankan budaya kerja yang telah berjalan serta terus melakukan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, perlu peningkatan kerjasama tim melalui pelatihan, kegiatan *team building*, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antara karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA BUSA INTERNASIONAL

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
4	Submitted to esap Student Paper	1%
5	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
8	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
10	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
11	es.scribd.com Internet Source	1%

12	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
15	Aldi Riyanto, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda", The Journal of Business and Management Research, 2025 Publication	<1 %
16	www.tempo.co Internet Source	<1 %
17	Linda Sri Wardani, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda", The Journal of Business and Management Research, 2025 Publication	<1 %
18	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
19	eskripsi.usm.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to STIE Mahardhika Student Paper	<1 %
21	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
22	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %

23	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
26	journal.amikveteran.ac.id Internet Source	<1 %
27	jurnal.risetilmiah.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
30	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
31	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
33	anzdoc.com Internet Source	<1 %
34	journal.stiemb.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to College of the Canyons Student Paper	<1 %
36	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %

37 Ni Komang Ayu Trisna Dewi, Putu Agus Prayogi, Ni Nyoman Nidya Trianingrum. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pramana Watu Kurung Resort Ubud", Jurnal Mosaik Hospitaliti, 2024
Publication <1 %

38 Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Student Paper <1 %

39 journal.yrpiiku.com
Internet Source <1 %

40 Roby Irzal Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020
Publication <1 %

41 Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper <1 %

42 Submitted to Universitas PGRI Palembang
Student Paper <1 %

43 core.ac.uk
Internet Source <1 %

44 e-jurnal.lppmunsera.org
Internet Source <1 %

45 etd.repository.ugm.ac.id
Internet Source <1 %

46 idtesis.com
Internet Source <1 %

47	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to University of Technology Bahrain Student Paper	<1 %
49	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
50	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
51	kaamingsun.blogspot.com Internet Source	<1 %
52	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
53	adoc.tips Internet Source	<1 %
54	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
55	journal2.uad.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
57	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
58	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
59	doaj.org Internet Source	<1 %
60	erepository.stein.ac.id Internet Source	<1 %

61	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
62	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
63	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
64	Bayin Natul Rofiah, Moh. Danang Bahtiar. "Analisis Penggunaan E-Learning, Intensitas Latihan Soal, dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa", <i>EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN</i> , 2022 Publication	<1 %
65	Dian Novitasari, Arief Rachmansyah. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tamansari Bandung", <i>eCo-Buss</i> , 2025 Publication	<1 %
66	Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala Student Paper	<1 %
67	Yusuf Agung Trilaksono. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA REJO AGUNG MADIUN", <i>EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya</i> , 2016 Publication	<1 %
68	docobook.com Internet Source	<1 %
69	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %
70	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %

71	id.123dok.com Internet Source	<1 %
72	journal.widyakarya.ac.id Internet Source	<1 %
73	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
76	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
78	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
79	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
80	Ali Nahrudin Tanal, Junita Junita, Lilis Suryani. "Spiritualitas dan Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Madrasah: Studi di Konteks Sosial-Keagamaan Tana Toraja", POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan, 2024 Publication	<1 %
81	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	<1 %
82	Nur Eka Wahyuningsih. "ANALISIS PERBEDAAN GENDER DALAM TINGKAT KEDISIPLINAN BELAJAR MAHASISWA DI MASA	<1 %

PANDEMI COVID 19", Musawa: Journal for
Gender Studies, 2020

Publication

83	adoc.pub Internet Source	<1 %
84	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
85	edoc.pub Internet Source	<1 %
86	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
87	jiped.org Internet Source	<1 %
88	journal.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
89	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	<1 %
90	library.polmed.ac.id Internet Source	<1 %
91	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
92	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
93	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
94	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
95	repository.upi.edu Internet Source	<1 %

96	scholarhub.ui.ac.id Internet Source	<1 %
97	www.eciputra.com Internet Source	<1 %
98	www.journal.stiemb.ac.id Internet Source	<1 %
99	www.repository.karyailmiah.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
100	Nizar Ramdhani, Widya Lelisa Army, Tutik Rahayu. "Pengaruh Herd Mentality Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindo Deli Pulp Paper Mills", Jurnal Minfo Polgan, 2025 Publication	<1 %
101	Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN PARTNERSHIP OPERATION", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 Publication	<1 %
102	Ilvan Arjun Angody, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	<1 %
103	Irna Sari Pratiwi, Hermin Endratno. "PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN	<1 %

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN
(PERSERO) CILACAP JAWA TENGAH", Media
Ekonomi, 2015

Publication

104 Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty,
Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico
Agung Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen,
dan Ekonomi, 2020

<1%

Publication

105 Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MTsN TAKERAN
KABUPATEN MAGETAN", Capital: Jurnal
Ekonomi dan Manajemen, 2018

<1%

Publication

106 www.mitrariset.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA