

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSCO ENERGI UTAMA POM

NOVA MULIA PUTRI, ZUSMAWATI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Muliaputrinova@gmail.com, Zusmawati@akbpstie.ac.id

Abstract: *The objective of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Transco Energi Utama POM. This study is a descriptive quantitative research. The research was conducted at PT. Transco Energi Utama POM, located in Nagari Tigo Sungai, Pancung Soal District, Pesisir Selatan Regency. The data analysis technique used in this research is SPSS. The sample consisted of 92 individuals, selected using probability sampling methods. Data collection was carried out using questionnaires and documentation methods. The results of this study indicate that both compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation and Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Transco Energi Utama POM yang beralamat di nagari tigo sungai, kec. Pancung soal, kab. Pesisir selatan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SPSS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang yang diambil dengan metode *probability sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

A. Pendahuluan

Saat ini persaingan semakin ketat dan memaksa agar perusahaan bisa memanfaatkan potensi bisnisnya secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) ini merupakan faktor yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan agar dapat terus berinovasi. Sumber daya manusia (SDM) peran penting dalam sebuah perusahaan, karena menentukan apakah perusahaan tersebut mempertahankan eksistensinya dimasa mendatang. (Frianto, 2013). Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau pencapaian sesungguhnya dari seseorang. Untuk meningkatkan efektivitas diperusahaan, hal ni tidak terlepas dari pencapaian tujuan perusahaan serta kemampuan dalam bersaing dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada guna mncapai target peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu masalah utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Agar peningkatan kinerja berhasil perusahaan atau organisasi perlu memahami kinerja karyawan dengan baik. (Sugiono & Pratista, 2019).

Kinerja karyawan adalah masalah dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang memuaskan dari karyawan itu sendiri atau instan namun perusahaan butuh evaluasi berkelanjutan kinerja karyawan diperbandingkan dengan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. kinerja karyawan dinilai oleh perusahaan berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur sejauh mana kinerja mereka. (Rani & Mayasari, 2015). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

adalah dengan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Kompensasi ini sangat penting bagi karyawan karena dengan kemampuan masing-masing.

Kompensasi merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan. Mereka berharap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesejahteraan (Martinus, 2016). Ketika karyawan menerima pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung, mereka akan menilai apakah kompensasi tersebut sudah sesuai dengan prinsip keadilan karyawan. Setiap karyawan tidak akan menerima kompensasi dalam jumlah yang sama melainkan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing (Latief et al., 2018).

Selain itu Motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena orang akan termotivasi kerja yang tinggi orang akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil dengan sebaik-baiknya (Zusmawati & Riski, 2023). Kinerja karyawan ini mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, karena adanya motivasi kerja akan adanya sebuah dorongan untuk muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan yang positif bagi perusahaan (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015). Menurut Rivai, (2011) pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal sedemikian akan meningkatkan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan atau organisasi, motivasi ini merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dimana orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ini akan berusaha dengan sekuat tenaga agar dapat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut data yang diperoleh saat wawancara bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM pada tahun 2021 pada bulan maret 81% menurunnya tingkat kinerja karyawan ini mempengaruhi terhadap tujuan dari perusahaan. Pada bulan desember turunnya tingkat kinerja karyawan secara drastis 74%, dikarenakan ada beberapa alasan dari karyawan yang tidak hadir tetapi memiliki keterangan ketidak hadiran yaitu seperti banjir, sakit, hujan dan tempat tinggal yang jauh dari perusahaan, dan ada juga beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau tidak izin masuk kerja, berdasarkan hasil wawancara, ini diambil kesimpulan bahwa belum sesuai dengan target kinerja karyawan, ini diduga tingkat pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan ini belum berjalan secara efektif. Sehingga ketercapaian target kerja belum bisa terlaksanakan. Dari Hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan yang dilakukan dengan personil yang minim akan berdampak pada ketercapaian target dari perusahaan. Dalam hal ini adanya target bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan yang rendah karena dapat dilihat tidak stabilnya pencapaian kualitas kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika hal ini akan terjadi terus menerus maka akan berdampak terhadap tercapainya hasil kinerja sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika tujuan dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi perusahaan dalam menjalankan proses pencapaiannya.

Adanya pelatihan sebagai pendidikan untuk menyangkut proses belajar agar memperoleh dan meningkatkan keterampilan karyawan pada pelatihan (*training*) ini merupakan proses belajarnya karyawan yang melibatkan perolehan keahlian peraturan dan sikap untuk, meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan ini terdiri dengan serangkaian aktifitas untuk merancang meningkatkan keahlian karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada beberapa aspek, hasil wawancara saya peroleh di PT. Transco Energi Utama POM, ini dapat diambil kesimpulan bahwa optimalnya kinerja tingkat pengawasan kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan ini belum berjalan dengan

efektif, sehingga tidak tercapainya target kerja ini belum bisa terlaksanakan dengan maksimal. keseimbangan ini merupakan kunci utama untuk perkembangan perusahaan, untuk meningkan kinerja karyawan ini dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi dari karyawan untuk berkerja, karena dengan adanya motivasi tinggi ini membuat seseorang untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh(Isvandiari & Fuadah, 2017).

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja maka penelitian ini memeberikan argumentasi bahwa variabel tersebut ini merupakan variabel penting di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM ? Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM ?

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk penelitian populasi atau sampel yang ditentukan, mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Objek dari penelitian adalah PT. Transco Energi Utama POM, Nagari Tigo Sungai Kec. Pancung Soal Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Populasi yang akan di amati dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Transco Energi Utama POM sebanyak 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh Populasi akan dijadikan sampel penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM sebanyak 92 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi.

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Devenisi	Pengukuran	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang merupakan hasil prestasi kerja, perbandingan antara kerja yang dapat dilihat secara nyata.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Mangkunegara (2011)
Kompensasi Kerja (X1)	Kompensasi adalah merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan berbentuk finansial atau non finansial.	1. Insentif dan bonus 2. Metode perbandingan 4. Metode penilaian. 5. Skala Pengukuran informasi.	Sedarmayanti (2009)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk giat bekerja untuk mncapai tujuan dari perusahaan.	1. Fisiologis 2. Keaman 3. Sosialogis 4. Aktualisasi diri 5. Penghargaan	Rivai(2011)

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum PT.Transco Energi Utama POM. Pabrik TEU POM (Transco Energi Utama POM) merupakan pabrik terakhir yang dibangun oleh Sumadi. PT.TEU POM mulai beroperasi pada tanggal 15 September 2018 yang berlokasi di Nagari Tigo Sungai, Kec.Pancung Soal, Kab.Pesisir Selatan, Prov.Sumatera Barat. Pabrik ini dibangun dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan dan kesejahteraan masyarakat,

mempermudah masyarakat dalam menyalurkan hasil kebun kelapa sawit, serta untuk mengurangi angka pengangguran yang ada dilokasi sekitar pabrik. Tahun 2019 PT.TEU POM telah berhasil menekan angka pengangguran yang ada di Pesisir Selatan dan mampu meningkatkan perkembangan daerah dengan pesat. Masyarakat Pesisir Selatan tidak ragu lagi dengan ketidakstabilan dan jarak dalam hal menyalurkan hasil perkebunan kelapa sawit.

Deskripsi Responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Transco Energi Utama POM. Adapun teknik sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan *probability sampling* sehingga didapat sampel sebanyak 92 responden. Pengambilan kuesioner diisi langsung pada saat melakukan penelitian. Untuk melihat responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama jabatan dan pendidikan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki- Laki	71	77,2%
2	Perempuan	21	22,8%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data olahan SPSS 22(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa profil responden pertama dibedakan atas jenis kelamin. Berdasarkan kategori ini responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 71 orang dengan persentase 77,2 % dan sisanya adalah perempuan yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 22,8 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki pada PT. Transco Energi Utama POM lebih banyak jika dibandingkan dengan peserta perempuan.

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21-30 tahun	30	32,6%
2	31-40 tahun	38	41,3%
3	41-50 tahun	19	20,7%
4	>50 tahun	5	5,4%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data olahan SPSS 22(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan paling banyak berumur sekitar 31-40 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tabel diatas masih merupakan usia yang produktif untuk bekerja, karena masih memiliki fisik yang kuat dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 5 tahun	30	32,6%
2	5- 10 tahun	41	44,6%
3	10-20 tahun	16	17,4%
4	>20 tahun	5	5,4%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data olahan SPSS 22(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM, rata rata lama bekerja yang dominan tertinggi adalah 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada 41 karyawan PT. Transco Energi Utama POM yang bekerja selama 5-10 tahun.

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	39	42,2%
2	D3	22	23,9%
3	S1	28	30,4%
4	S2	3	3.3%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data olahan SPSS 22(2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan PT. Transco Energi Utama POM memiliki pendidikan SMA berjumlah 39 orang dengan persentase 42,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Transco Energi Utama POM adalah lulusan SMA.

Uji Validitas. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah *Corrected Item Total Correction (CITC)* dan standar pengukuran sebesar 0,3. Disimpulkan apabila ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $> 0,3$ artinya pertanyaan di kuisisioner valid. Dan sebaliknya apabila ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $< 0,3$ artinya pertanyaan di kuesioner tidak valid. Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	X1.1	0,644	0.3	Valid
	X1.2	0,648	0.3	Valid
	X1.3	0,579	0.3	Valid
	X1.4	0,585	0.3	Valid
	X1.5	0,519	0.3	Valid
	X1.6	0,686	0.3	Valid
	X1.7	0,731	0.3	Valid
	X1.8	0,721	0.3	Valid
	X1.9	0,600	0.3	Valid

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kompensasi dapat dinyatakan valid Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Kesehatan Kerja (X_2)	X2.1	0,439	0.3	Valid
	X2.2	0,693	0.3	Valid
	X2.3	0,612	0.3	Valid

	X2.4	0,562	0.3	<i>Valid</i>
	X2.5	0,593	0.3	<i>Valid</i>
	X2.6	0,706	0.3	<i>Valid</i>
	X2.7	0,437	0.3	<i>Valid</i>
	X2.8	0,705	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,468	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,559	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,601	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,579	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,606	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.6	0,504	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.7	0,567	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.8	0,520	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.9	0,499	0.3	<i>Valid</i>
	Y1.10	0,428	0.3	<i>Valid</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel independen dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 9 Reliabilitas Variabel

Variabel	N = 92		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Kompensasi	9	0,912	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja	8	0,828	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	10	0,718	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bias dikatakan *realibel* (handal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat *kolmogorov-smirnov*. Hasil uji *one sample kolmogorovsmirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59934284
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.046
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Uji Heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat uji glejser. Uji glejser dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11 Uji Heterokedastitas

Variabel	Sign	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.207	0.05	BebasGejalaHeterokedastitas
MotivasiKerja	0.222	0.05	BebasGejalaHeterokedastitas

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa signifikan pada uji glejser menerangkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa tidak kerja di homokedastitas data dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.890	1.124	Bebas Gejala Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.890	1.124	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk kompensasi (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF $1,124 < 10$, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF $1,124$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

Analisis Regresi Berganda. Analisa ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM. Hasil pengolahan data dengan metode analisis regresi berganda variable penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Alpha Sign 2 Tailed
(Constant)	19.311
Kompensasi	0.112
Motivasi Kerja	0.491

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 19.311 + 0.112 X_1 + 0.491 X_2$ / Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19,311 artinya apabila kompensasi (x_1) dan motivasi kerja (x_2) tidak ada maka kinerja karyawan (y) tetap sebesar konstanta 19,311
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,112 artinya apabila kompensasi (x_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (y) sebesar 0,112.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,491 artinya apabila motivasi kerja (x_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (y) sebesar 0,491.

Uji T

Tabel 14 Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	A	Sign	Keterangan
Kompensasi	2.004	1.661	0.05	0.048	H1 Diterima
Motivasi Kerja	6.258	1.661	0.05	0.000	H2 Diterima

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x_1) dengan nilai signifikan $0,048 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2,004 > 1.661$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, berarti kompensasi (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $6,258 > 1,661$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, berarti motivasi kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Transco Energi Utama POM. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) Artinya bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka ketika pegawai merasa mereka diberi imbalan yang pantas, mereka cenderung lebih bersemangat bekerja dengan baik. (Hamid, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Cahya, Damare & Harjo, 2021), bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik karena Kompensasi yang adil dapat meningkatkan produktivitas. karyawan yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Transco Energi Utama POM. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

artinya karyawan yang termotivasi lebih cenderung berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Mereka akan bekerja lebih keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencari cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka (Zusmawati & Vhani, 2023). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencari cara-cara untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juniantara & Riana, 2015) motivasi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Koperasi Denpasar karena karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas. Motivasi ini juga berkontribusi terhadap retensi karyawan, mengurangi ketidakhadiran dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

D. Penutup

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel kompensasi (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) Artinya bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Variabel motivasi kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) artinya karyawan yang termotivasi lebih cenderung berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Mereka akan bekerja lebih keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencari cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran Kepada PT. Transco Energi Utama POM diharapkan lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan kompensasi dan motivasi kerja dengan cara memberikan kompensasi dan motivasi kerja bagi karyawan agar karyawan merasa puas. Dan untuk Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar variabel penelitian ini seperti disiplin kerja, promosi jabatan, *reward* dan lain sebagainya. Terima kasih penulis ucapkan terhadap berbagai pihak yang membantu, dan memberikan dukungan untuk penulisan skripsi ini. Dan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada : 1) Ibu Dr. Suhelmi Helia, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Perbankan dan Pembangunan (STIE KBP). 2) Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku wakil ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan, Perbankan dan Pembangunan. 3) Ibu Zusmawati, SE, MM selaku pembimbing skripsi atas segala bimbingan dan arahan serta saran diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. 4) Seluruh dosen-dosen pengajar jurusan manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Perbankan dan Pembangunan (STIE KBP) yang mengajarkan ilmu bermanfaat selama perkuliahan. 5) Terima kasih buat rekan seangkatan, atas dukungan dan kebersamaannya Serta semua pihak yang telah membantu penulis.

Daftar Pustaka

- Frianto, A. (2013). *Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto; Pengaruh Lingkungan Kerja ...*
1.
Hamid, D. (2015). (*Studi Pada Karyawan Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk.* 25(1), 1–7.
Isvandari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ekonomi*

kerakyatan . Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Rep. 09, 611–628.

- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Sugiyono, P. D. (2017). *metode penelitian bisnis* (suryandari sofia Yustiyani (ed.); edisi 3).
- Vol, J. (2020). *No Title*. 13(1).
- Zusmawati, & Riski, R. I. (2023). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang). *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 01–21. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.9>
- Zusmawati, & Vhani, F. (2023). *Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN)*. 2(2), 159–177.