

# **PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH JAYA PACKINDO**

**Donny Faizall Bachri; Nur Achmad**  
**Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhamadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah mendapatkan informasi mengenai pengaruh kemampuan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Jaya Packindo yang berjumlah 47, dan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan pengaruh secara simultan antara variabel kemampuan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kemampuan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

The purpose of this research is to obtain information about the effect of ability, motivation, and compensation on employee performance. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study were all employees of PT. Anugrah Jaya Packindo, totaling 47, and sampling using the saturated sample method where all the population is used as a sample. Data analysis used the classic assumption test which included the normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing in this study included multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests, and tests of the coefficient of determination. The results of the research on the t test show the ability to have a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows the simultaneous effect of the ability, motivation, and compensation variables on employee performance variables.

**Keywords:** Ability, Motivation, Compensation, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan bisnis di Indonesia ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawannya. Banyak bermunculan perusahaan-perusahaan asing maupun lokal di Indonesia, karena negara ini kaya akan sumber daya alam dan sumber daya manusianya. Indonesia juga memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak, dimana mayoritas dari penduduk Indonesia memiliki budaya konsumtif

sehingga hal tersebut menciptakan pangsa pasar yang cukup tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia. Dengan banyaknya perusahaan tersebut telah memunculkan persaingan dan tantangan yang besar yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga untuk berkembang dan bertahan bagi perusahaan merupakan suatu keharusan yang membutuhkan strategi yang baik terutama dalam mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan teknologi, uang, dan modal, karena SDM berperan sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan sebaiknya dimulai sejak perekrutan karyawan agar dapat menghasilkan karyawan produktif dan efektif bagi perusahaan. Namun pada masa kini masih banyak didapati perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang. Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti kenaikan upah, kenaikan jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman bagi seorang karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dari karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya, kemudian menggunakannya secara tepat maka akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Nessia Kusuma Wardani (2017) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah kapasitas individu yang berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Persaingan dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawannya, agar kinerja karyawan dapat maksimal sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja. Perusahaan harus mengetahui serta memahami kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan

dapat bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih produktif dan giat.

Selain kemampuan, motivasi juga merupakan faktor besar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Meskipun kemampuan dari karyawan maksima disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan supaya bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari & Fuadah, 2017). Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Siti Mujanah (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Perusahaan memiliki tanggung jawab akan kesejahteraan karyawannya agar terciptanya rasa nyaman dalam bekerja dan tercapainya kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat terwujud melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan,

dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, 2017). Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Kompensasi yang dirasa kurang adil akan menimbulkan ketidaknyamanan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan hingga penuntutan karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jaya Packindo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan PT Anugrah Jaya Packindo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang topik yang sedang diteliti. Kuesioner ini akan dijawab oleh responden sehingga menghasilkan sebuah data yang akan diteliti. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik wawancara untuk menggali informasi dari narasumber untuk mendapatkan data yang akurat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### 3.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kevalidan atau ketepatan item pernyataan dalam kuesioner. Jika  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel atau nilai signifikan kurang dari 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X1.1	0,571	0,288	Valid
X1.2	0,686	0,288	Valid
X1.3	0,770	0,288	Valid
X1.4	0,815	0,288	Valid
X1.5	0,526	0,288	Valid

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel kemampuan (X1) adalah valid. Hasil tersebut dapat dikatakan valid karena  $r$ hitung >  $r$ tabel. Dengan ini, maka hasil yang diterima dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

<b>Item</b>	<b><i>rhitung</i></b>	<b><i>rtabel</i></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,457	0,288	Valid
X2.2	0,669	0,288	Valid
X2.3	0,755	0,288	Valid
X2.4	0,707	0,288	Valid
X2.5	0,599	0,288	Valid

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel motivasi (X2) adalah valid. Hasil tersebut dikatakan valid karena  $rhitung > rtabel$ . Dengan ini, maka hasil yang diterima dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

<b>Item</b>	<b><i>rhitung</i></b>	<b><i>rtabel</i></b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,629	0,288	Valid
X3.2	0,808	0,288	Valid
X3.3	0,840	0,288	Valid
X3.4	0,733	0,288	Valid
X3.5	0,637	0,288	Valid

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel kompensasi (X3) adalah valid. Hasil tersebut dikatakan valid karena  $rhitung > rtabel$ . Dengan ini, maka hasil yang diterima dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Item</b>	<b><i>rhitung</i></b>	<b><i>rtabel</i></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,660	0,288	Valid
Y.2	0,914	0,288	Valid
Y.3	0,928	0,288	Valid
Y.4	0,821	0,288	Valid

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hasil tersebut dikatakan valid karena  $rhitung > rtabel$ . Dengan ini, maka hasil yang diterima dapat dianalisis lebih lanjut.

### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item pernyataan kuesioner dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Batas reliabel</b>	<b>Keterangan</b>
-----------------	-----------------------	-----------------------	-------------------



Kemampuan	0,703	0,6	Reliabel
Motivasi	0,636	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,781	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,585	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada tiap variabel dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,6. Maka pertanyaan dinyatakan layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya sebagai alat ukur.

### 3.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik nonparametric test Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan apabila signifikansi > 0,05, maka sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65205453
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.083
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correlation.

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,066 lebih besar daripada 0,05. Sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

### 3.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau variabel independen, sehingga tidak terjadi

gejala multikolinearitas. Perbandingan dalam uji multikolinearitas yaitu nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<b>tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Kemampuan (X1)	0,929	1,076	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,921	1,086	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X3)	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji pada tabel 4.7 tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas antar variabel bebas, dimana ketiga variabel memperoleh nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau multikolinearitas.

### 3.3.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas uji yang dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Kriteria uji ini yaitu jika p-value < 0,05 maka Ho diterima artinya terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika p-value > 0,05 maka Ho ditolak yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Sig.α</b>	<b>A</b>	<b>Keterangan</b>
Kemampuan (X1)	0,129	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,262	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,538	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel Kemampuan (X1) adalah 0,129 lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan pada variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,262 lebih besar dari 0,05. Dan nilai signifikan pada variabel Kompensasi (X3) adalah 0,538 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara kemampuan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		-2.620	3.376	-.776	.442
X1	.392	.117	.399	3.355	.002
X2	.276	.115	.286	2.394	.021
X3	.315	.104	.349	3.030	.004

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (a) Nilai konstanta -2,620 berarti jika variabel dependen kinerja karyawan (Y) tanpa dipengaruhi variabel independen nilainya sebesar -2,620. (b)  $\beta_1 = 0,329$  artinya yaitu variabel kemampuan (X1) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X1 maka Y akan meningkat begitupun sebaiknya. (c)  $B_2 = 0,276$  artinya yaitu variabel motivasi (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X2 maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya. (d)  $\beta_3 = 0,315$  artinya yaitu variabel kompensasi (X3) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,315. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X3 maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya.

### 3.3.7 Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendirian terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficient <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		-2.620	3.376	-.776	.442
X1	.392	.117	.399	3.355	.002
X2	.276	.115	.286	2.394	.021



X3	.315	.104	.349	3.030	.004
----	------	------	------	-------	------

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan ringkasan hasil olah data pada tabel maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (a) Pada hasil uji t X1 memperoleh nilai *thitung* 3,355 dimana lebih besar dari *ttabel* 2,014 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga menunjukkan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Pada hasil uji t X2 memperoleh nilai *thitung* 2,394 dimana lebih besar dari *ttabel* 2,014 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Pada hasil uji t X1 memperoleh nilai *thitung* 3,030 dimana lebih besar dari *ttabel* 2,014 dengan signifikan  $0,009 < 0,05$ , sehingga menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.8 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan ketentuan nilai signifikan  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.666	3	32.222	11.036	.000b
	Residual	125.547	43	2.920		
	Total	222.213	46			

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 11 dalam uji anova Fhitung diperoleh nilai sebesar 11,036 dimana lebih besar dari Ftabel 2,81 dengan nilai signifikan 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya yaitu semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, berpengaruh secara positif dan signifikan.

### 3.3.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan pengukuran seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan varians variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R	Std. Error of

			Square	the
				Estimate
1	.660a	.435	.396	1.70871

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah 2023

Dari tabel 12 ringkasan output SPSS model summary besar nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,435 angka ini menunjukkan bahwa intensi kemampuan, motivasi, dan kompensasi sebesar 43,5%. Berdasarkan hasil tersebut masih terdapat 56,5% yang nantinya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya pada penelitian selanjutnya.

### 3.2 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama yaitu kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *thitung* pada uji T lebih besar dari *ttabel*, yaitu  $3,355 > 1,997$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Pratiwi, Baso Amang dan Zaenal Arifin Sahabuddin (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan atau keahlian yang maksimal dari seorang pegawai mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

Penelitian menunjukkan hasil bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai *thitung*  $>$  *ttabel* yaitu  $2,394 > 1,997$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, akan memberikan hasil kinerja yang baik bagi karyawan tersebut.

Penelitian menunjukkan hasil bahwa hipotesis ketiga yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan perolehan nilai *thitung* pada uji T lebih besar daripada *ttabel* yaitu  $3,030 > 1,997$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nopri Yadi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika perusahaan mengelola kompensasi dengan tepat dan diberikan kepada karyawan secara tepat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk berkerja dengan baik dan

sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai (Asniwati, 2022).

#### **4. PENUTUP**

Kesimpulan mengenai pengaruh kemampuan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan disusun sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA : Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1161 - 1174.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah : Bisnis dan Ekonomi Asia*, 1-8.
- Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 150-163.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *JURAJUMAN : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 26-39.
- Wardani, N. K. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tunggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 212-218.