JAMIN
Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis
E-ISSN (Online) : 2621 – 3230
Volume 8, Nomor 1, 2025

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varnion Technology Semesta Kota Malang

Ainul Nur Azizah[1], M. Afif[2], Ike Ratnasari[3]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang

Email Korespondesi :
ikeratnasari@stiekma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varnion Technology Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar kompensasi. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and workload on employee performance at PT. Varnion Technology, Malang City. The research method used was quantitative. Data were collected through questionnaires distributed to 60 respondents. Data analysis was performed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS software. The results showed that partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a significant effect on performance, although the effect is not as significant as compensation. Simultaneously, work motivation and compensation significantly affect employee performance.

Keywords: *Work motivation, Compensation, Employee performance*

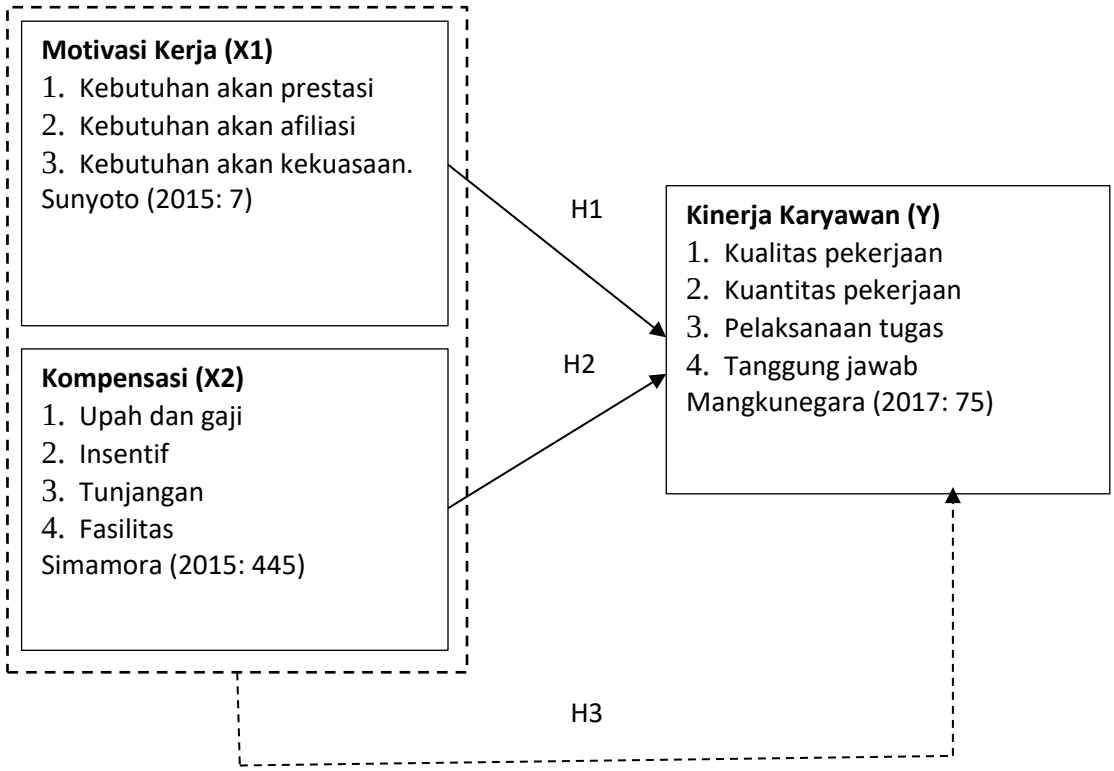
I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendorong produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa termotivasi untuk

mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah mungkin menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan dan pencapaian, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain motivasi, kompensasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut teori ekuitas Adams, karyawan membandingkan input dan output mereka dengan rekan kerja lainnya. Jika mereka merasa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Fenomena di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks sektor publik, penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara motivasi, kompensasi, dan kinerja (Brasit et al. 2023).alam konteks perusahaan manufaktur, penelitian di CV. Makmur Mandiri Sejahtera menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 162 responden, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan (Subariyanti dan Yulianto, 2020). Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruh masing-masing variabel dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi motivasi dan kompensasi sesuai dengan kebutuhan dan kondisi spesifik mereka.PT. Varnion Technology Semesta adalah perusahaan teknologi yang menyediakan solusi internet berbasis aplikasi, serta layanan integrasi sistem dan outsourcing IT. Mereka dikenal sebagai App-driven ISP yang menawarkan solusi inovatif untuk meningkatkan kinerja bisnis, seperti manajemen bandwidth, tugas, dan kontrol TV interaktif. Varnion memiliki visi "Technology for Everyone" dan berkomitmen menghadirkan solusi internet dan teknologi terkini untuk lebih dari 400 mitra bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pada PT. Varnion Technology Semesta Kota Malang perlu dikembangkan program motivasi yang efektif, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, juga perlu diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Saat ini penerapan hal tersebut masih kurang maksimal pada PT Varion Technology Semesta Kota Malang. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, PT Varnion Technology Semesta Kota Malang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar.

II. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konsep

III. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian secara numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Jenis penelitian kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Klasifikasi Variabel

a) Variabel Independen (variabel bebas)
Variable independent adalah variable yang mempengaruhi variable lain dalam suatu penelitian. Variable independent menjadi sebab timbulnya variable dependen. Dalam penelitian ini variable independent adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2)

b) Variabel dependen (variabel terikat)
Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini variable dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Varnion Technology Semesta Kota Malang yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Non Probability Sampling menggunakan teknik saturated sampling (sampel jenuh) dimana sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi. Setiap karyawan dipilih menjadi sampel yaitu semua total karyawan yang berjumlah 60 orang.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan, kuesioner telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Kuesioner disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan tetap pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini berjumlah 11 item pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu indikator motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 1. Uji Validitas X1

item	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	,919**	0,254	valid
X1.2	,821**	0,254	valid
X1.3	,913**	0,254	valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 2. Uji Validitas X2

item	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	,836**	0,254	valid
X2.2	,879**	0,254	valid
X2.3	,797**	0,254	valid
X2.4	,836**	0,254	valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Y

item	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	,822**	0,254	valid
Y2	,832**	0,254	valid
Y3	,801**	0,254	valid
Y4	,615*	0,254	valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketetapan pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbacnh's alpha*, dengan menggunakan bantuan SPSS 22. Hasil dari suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *cronbach's alpha* $\geq$ 0,60 dan sebaliknya, apabila nilai dari *cronbach's alpha* $\leq$ 0,60 maka hasil tersebut tidak reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

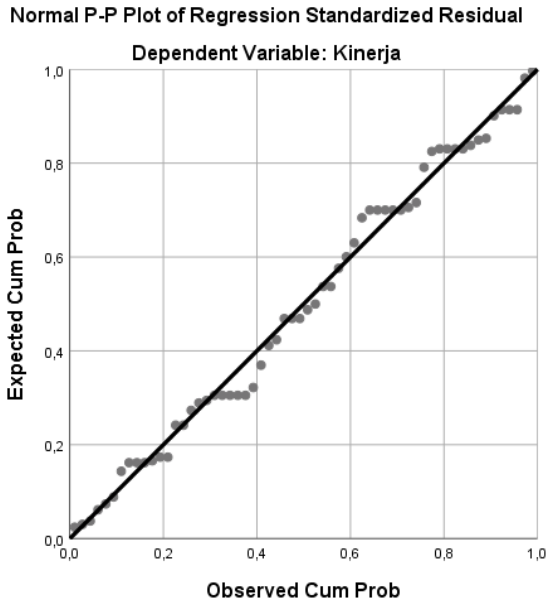
Variabel	Cronbach's Alpha	Stadart Realibilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	,861	0,6	Valid
Kompensasi	,857	0,6	Valid
KinerjaKaryawan	,678	0,6	Valid

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2: Uji Normalitas

Hasil gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Kriteria pengujian ini jika nilai toleran >0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas diantara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1=Motivasi Kerja	,139	7,202	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2= Kompensasi	,139	7,202	Tidak Terjadi Multikolinearitas

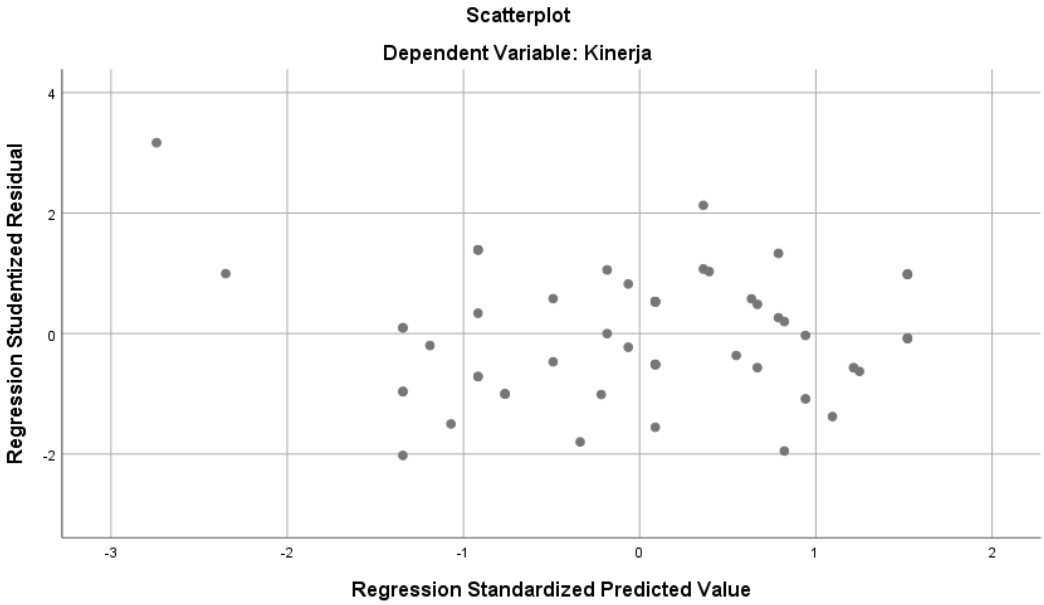
Sumber : data diolah peneliti 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF pada semua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) berada di atas 0,10 pada tolerance dan masing-masing di bawah 10 pada VIF. Maka dapat disimpulkan data terbebas dari multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Hasil Uji Heteroskedisitas



Gambar 3: Uji **Heteroskedisitas**
Sumber : data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari *scatter plot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa plot yang terbentuk tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22, maka hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Tabel 5. Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,161	,727		8,479	,000
	Motivasi	,492	,156	,523	3,156	,003

a. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

γ = 6,161 + 0,492X1 + 0,276X2

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,161. Artinya bahwa konstanta bernilai positif. Pada perhitungan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi. Apabila variabel bebas nilainya adalah 0, maka variabel terikat penelitian yaitu kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 6,161.
2. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,492 artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,492. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. Varion Technology semesta.
3. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,276, artinya jika variabel lainnya tetap dan variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,276 Nilai koefisien positif ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan secara proporsional dan efektif, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT. Varnion Technology semesta.

   Terdapat nilai *standart of error* pada regresi linear berganda sebesar 0,727, yang artinya terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 0,727.

5. Pengujian hipotesis

a. R^2

Tabel 6. Uji Determinasi

Hasil Uji

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885[a]	,783	,775	,967
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b.Dependent Variable: Kinerja karyawan				
Sumber : Data diolah peneliti 2025				

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,783, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,3%, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan

Uji pengaruh simultan dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisiensi regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (γ)

Tabel 6. Uji **Uji Simultan**

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,982	2	95,991	102,557	,000[b]
	Residual	53,351	57	,936		
	Total	245,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b.Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berd

asberdasarkan tabel diatas nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (γ) adalah 0,000 < 0,05 dan F hitung 102,557 > F tabel 4,01, hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifkan seacara bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan kompensai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varnion Technology Kota Malang.

c. Uji Parsial

Uji parsial merupakan pengujian kepada koefisiensi regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji parsial adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial

Tabel 7. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,161	,727		8,479	,000
	Motivasi	,492	,156	,523	3,156	,003
	Kompensasi	,276	,121	,377	2,277	,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan uji secara parsial berdasarakan tabel diatas dengan menggunakan SPSS versi 22, maka dapat dijelaskan

1. Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 3,156 lebih besar dari t tabel 2,000 pada signifikasi 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varnion Technology Semesta Kota Malang.
2. Nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 2,277 lebih besar dari t tabel 2,000 pada signifikasi 0,027 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Varnion Technology Semesta Kota Malang.

B. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Varnion Technology Kota Malang. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai t parsial diketahui t hitung 3,156 > t tabel 2,000 pada taraf signifikan sebesar 0,027. Artinya kriteria tersebut menunjukan bahwa secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kayawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Varnion Technology Kota Malang dapat terlihat dari sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, menjalankan tugas tepat waktu, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih semangat dalam bekerja, mencapai target dan hasil kerja yang baik,, dan lebih proaktif dan inisiatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan poin-poin motivasi kerja yang telah diuji secara kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Varnion Technology Kota Malang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,276 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak sebesar pengaruh motivasi. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan teori kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2005), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, dan berperan penting dalam mendorong motivasi serta meningkatkan kinerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya.

Secara praktis, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif, transparan, dan adil. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai akan menciptakan rasa keadilan dan penghargaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, kompensasi terbukti sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan perlu menjadi perhatian utama dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda

yang dilakukan dengan bantuan software SPSS, ditemukan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Kedua temuan ini selaras dengan berbagai teori dalam manajemen sumber daya manusia. Teori Herzberg menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, teori kompensasi menjelaskan bahwa imbalan yang adil dan sesuai akan menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, merasa memiliki tujuan, dan terdorong untuk mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, kompensasi yang layak memberikan rasa penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan, serta menjadi salah satu alasan karyawan bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa hanya bergantung pada satu faktor saja. Gabungan antara motivasi dan kompensasi terbukti efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi sekaligus memastikan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Teori Herzberg menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, teori kompensasi menjelaskan bahwa imbalan yang adil dan sesuai akan menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, merasa memiliki tujuan, dan terdorong untuk mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, kompensasi yang layak memberikan rasa penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan, serta menjadi salah satu alasan karyawan bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa hanya bergantung pada satu faktor saja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Varnion Technology Semesta. Berdasarkan uji t parsial diketahui nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varnion Technology Semesta.
2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Varnion Technology Semesta. Berdasarkan uji t parsial diketahui nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varnion Technology Semesta.
3. Kinerja karyawan Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua faktor ini saling melengkapi dan sama-sama penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pengelolaan yang baik terhadap motivasi dan kompensasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

b) Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
   Perusahaan PT. Varnion Technology Semesta. disarankan untuk melakukan survei atau diskusi internal untuk mengetahui bentuk penghargaan apa yang benar-benar dianggap bermakna oleh karyawan (misalnya: bonus tunai, penghargaan non-finansial, waktu kerja fleksibel, dll).
2. Bagi Peneliti selanjutnya
   Dari hasil uji penelitian masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Muhammadia, K. B., Brasit, N., & Lasise, S. (2021). The Effect Of Person Job Fit And Training On Employee Performance Therough Job Satisfaction At PT. PLN (Persero) UP3 Makasar Utara. Journal Of Applied Business and Entrepreurship (HJABE), 4(2), 2598–0890.

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Samsudin, S.H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung

Simamora, H. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Kalbuana, Nawang dan Sri Yuningsih. 2020: Pengaruh Leverage, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Konsevatisme Akuntansi Pada Perusahaan Pertambangan di Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Jurnal Wira Ekonomi Mikrskil (JWEM). Vol 10, No. 2.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3):172-185 http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Martoyo dan Wukir, 2013. Manejemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, cetakan 1, Multi Presindo Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.