Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 359 – 372
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2615

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group Pondok Cabe II

The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT Blue Bird Group Pondok Cabe II

Muhammad Fhadzri*, Imam Muhtadin
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
Korespondensi penulis: fadzri259@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Blue Bird Group Pondok Cabe II. The method used in this study was a quantitative study involving 50 respondents, who were employees actively working at Blue Bird Group Pondok Cabe II. Data were collected via a questionnaire. Subsequently, the data were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance. Collectively, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.*
Keywords: *Compensation; Work Motivation; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 50 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, merupakan karyawan dan aktif bekerja di Blue Bird Group Pondok Cabe II. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Seperti yang diketahui bahwa tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam era globalisasi ini adalah tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga mempunyai kemampuan memadai dan sejalan dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Received: July 07, 2026; Revised: July 15, 2026; Accepted: July 22, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

PT BlueBird Group sebuah perusahaan yang menginginkan karyawannya mampu meningkatkan kinerjanya, Oleh karena itu, organisasi akan mengembangkan upaya peningkatan kinerja dengan memanfaatkan kondisi yang ada di dalam organisasi baik yang berasal dari diri karyawan maupun lingkungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang selalu diperhatikan oleh setiap organisasi..

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi awal, Kompensasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan masih kurang sehingga kinerja perusahaan Menurun. Kurang nya kompensasi kerja terindikasi dari penerimaan reward yang diterima setiap karyawan. Kompensasi membuat seorang dapat bekerja lebih dalam suatu dorongan yang ditunjukan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Motivasi Kerja adalah hal yang paling penting dalam diri seorang manusia untuk mencapai apa yang ia inginkan. Motivasi terbagi menjadi dua bagian yaitu: motivasi dari dalam diri dan motivasi dari luar.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iptian (2020) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masih banyaknya perbedaan hasil, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2016) berpendapat bahwa: Salah satu unsur pembentuk kenyamanan adalah adanya saling menghargai sesama rekan kerja dan antara manajer dan karyawan secara timbal balik, dan dalam prakteknya bentuk penghargaan yang diberikan sesama rekan kerja dan atasan adalah berupa pujian. Mondy (2013) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) *financial compensation*, dan (2) *non-financial compensation.* Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi

mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H1 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Group Pondok Cabe II.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2014), motivasi adalah: Kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Menurut David McClelland dalam Robbins (2011 : hal 174) dimensi dan indikator motivasi adalah: 1) Kebutuhan akan kekuasaan, 2) Kebutuhan untuk berprestasi dan 3) Kebutuhan akan afiliasi. Motivasi Kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Group Pondok Cabe II.

Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu meciptakan kemauan diantara orang - orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin

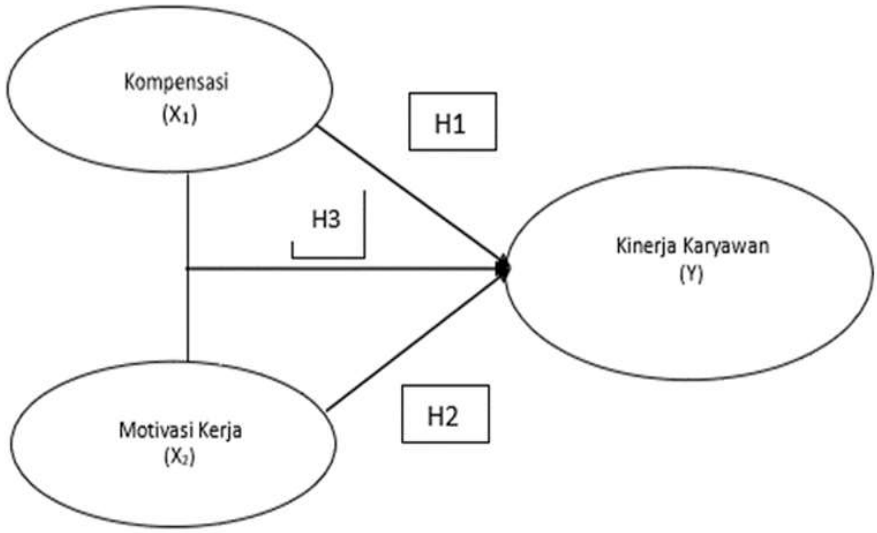
melakukannya. Berdasarkan hal tersebut Kompensasi dan Motivasi Kerja sepertinya harus beriring berjalanan dengan kinerja karyawan, hal tersebut memunculkan hipotesis.

H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Blue Bird Group Pondok Cabe II.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Blue Bird Group Pondok Cabe II. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di PT Blue Bird Group Pondok Cabe II berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka dihasilkan sampel penelitian yaitu 50 responden. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 25-35 tahun dan merupakan pegawai aktif PT. Blue Bird Group Pondok Cabe. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Frequency	Percent
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	31	62 %
Perempuan	19	38 %
Berdasarkan Usia		
25-31 Tahun	21	44 %
32-38 Tahun	19	36 %
39-45 Tahun	10	20 %
Berdasarkan Posisi dalam Perusahaan		
Driver	24	48 %
Karyawan	26	52 %
Berdasarkan Lama Bekerja		
0-1 Tahun	11	22 %
1-5 Tahun	26	52 %
5-10 Tahun	13	26 %

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 50 pegawai PT Blue Bird Group Pondok Cabe II sebagai responden. Berdasaarkan tabel 1, sebanyak 31 orang (62%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 19 orang (38%) berjenis kelamin perempuan. responden dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 25-31 tahun sebesar 44% atau sebanyak 21 responden, kelompok kedua yaitu berusia 32-38 tahun sebesar 36% atau sebanyak 19 responden, kelompok ketiga yaitu 39-45 tahun sebesar 20% atau sebanyak 10 responden. Berdasarkan posisi/jabatan dalam perusahaan, responden yang berstatus sebagai driver berjumlah 24 orang (48%), sedangkan responden yang berstatus sebagai karyawan (non-driver/staf pendukung) berjumlah 26 orang (52%). Ditinjau dari masa kerja, responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 26 orang (52%), diikuti oleh responden dengan

masa kerja 6–10 tahun sebanyak 13 orang (26%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 11 orang (22%).

2. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,847	0,279	Valid	0,970
	Y.2	0,729	0,279	Valid	
	Y.3	0,740	0,279	Valid	
	Y.4	0,658	0,279	Valid	
	Y.5	0,681	0,279	Valid	
	Y.6	0,518	0,279	Valid	
	Y.7	0,572	0,279	Valid	
	Y.8	0,691	0,279	Valid	
	Y.9	0,536	0,279	Valid	
	Y.10	0,782	0,279	Valid	
	Y.11	0,715	0,279	Valid	
	Y.12	0,579	0,279	Valid	
	Y.13	0,718	0,279	Valid	
	Y.14	0,743	0,279	Valid	
	Y.15	0,849	0,279	Valid	
	Y.16	0,844	0,279	Valid	
	Y.17	0,658	0,279	Valid	
	Y.18	0,867	0,279	Valid	
	Y.19	0,736	0,279	Valid	
	Y.20	0,836	0,279	Valid	
Kompensasi (X1)	X1.1	0,823	0,279	Valid	0,961
	X1.2	0,835	0,279	Valid	
	X1.3	0,771	0,279	Valid	
	X1.4	0,726	0,279	Valid	
	X1.5	0,824	0,279	Valid	
	X1.6	0,821	0,279	Valid	
	X1.7	0,799	0,279	Valid	
	X1.8	0,852	0,279	Valid	
	X1.9	0,752	0,279	Valid	
	X1.10	0,817	0,279	Valid	
	X1.11	0,723	0,279	Valid	
	X1.12	0,821	0,279	Valid	

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
	X1.13	0,857	0,279	Valid	
	X1.14	0,744	0,279	Valid	
	X1.15	0,761	0,279	Valid	
	X1.16	0,777	0,279	Valid	
	X1.17	0,724	0,279	Valid	
	X1.18	0,919	0,279	Valid	
	X1.19	0,757	0,279	Valid	
	X1.20	0,850	0,279	Valid	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,755	0,279	Valid	0,947
	X2.2	0,789	0,279	Valid	
	X2.3	0,761	0,279	Valid	
	X2.4	0,823	0,279	Valid	
	X2.5	0,739	0,279	Valid	
	X2.6	0,715	0,279	Valid	
	X2.7	0,822	0,279	Valid	
	X2.8	0,801	0,279	Valid	
	X2.9	0,776	0,279	Valid	
	X2.10	0,798	0,279	Valid	
	X2.11	0,668	0,279	Valid	
	X2.12	0,706	0,279	Valid	
	X2.13	0,702	0,279	Valid	
	X2.14	0,693	0,279	Valid	
	X2.15	0,833	0,279	Valid	
	X2.16	0,736	0,279	Valid	
	X2.17	0,803	0,279	Valid	
	X2.18	0,759	0,279	Valid	
	X2.19	0,730	0,279	Valid	
	X2.20	0,737	0,279	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Kompensasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,961, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,947, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak

digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memiliki distribusi data yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji Kolmogorov– Smirnov, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Ghozali, 2018:161). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. yang diperoleh dari hasil perhitungan Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel uji Kolmogorov–Smirnov berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	50
Test Statistic	0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,151
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,106

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian terhadap 50 data residual menunjukkan nilai statistik uji (Test Statistic) sebesar 0,113 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,151. Sebagai pendukung, pengujian juga menyertakan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,106 dengan rentang keyakinan 99% antara 0,098 sampai dengan 0,114. Oleh karena nilai signifikansi pada kedua pendekatan tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi linear berganda telah terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	7,983	4,203		1,899	0,064
Kompensasi (X1)	-0,034	0,035	-0,143	-0,982	0,331
Motivasi Kerja (X2)	-0,009	0,037	-0,037	-0,254	0,801

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar −0,982 dengan signifikansi sebesar 0,331, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar −0,254 dengan signifikansi sebesar 0,801. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, atau dengan kata lain model regresi bersifat homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja.

c) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,984	1,016
Motivasi Kerja (X2)	0,984	1,016

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,984, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,016, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	29,454	6,398		4,604	0,000
Kompensasi (X1)	0,348	0,053	0,629	6,573	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,301	0,056	0,512	5,346	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 29{,}454 + 0{,}348X1 + 0{,}301X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) a = konstanta sebesar 29,454 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai 0 (konstan), maka Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 29,454 satuan.

b) b_1 = koefisien regresi variabel Kompensasi (b1) sebesar 0,348 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,348 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja bersifat tetap (*constant*).

c) b_2 = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (b2) sebesar 0,301 juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,301 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi bersifat tetap. Nilai koefisien regresi yang bertanda positif pada kedua variabel bebas tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja sama-sama memiliki arah hubungan yang searah (positif) terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error od the Estimate
1	0,759	0,576	0,558	6,365

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,576 atau 57,6%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	29,454	6,398		4,604	0,000
Kompensasi (X1)	0,348	0,053	0,629	6,573	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,301	0,056	0,512	5,346	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 8 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 50 – 2 – 1 = 47 (2,012)

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar 6,573 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (6,573) lebih besar daripada t tabel (2,012) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti 68 Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar 5,346 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (5,346) lebih besar daripada t tabel (2,012) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti Motivasi Kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2588,051	2	1294,025	31,941	0,001
	Residual	1904,129	47	40,513		
	Total	4492,180	49			

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 31,941 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,001). Dengan derajat bebas pembilang (df1) = 2 dan derajat bebas penyebut (df2) = 47 pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar ± 3,195. Karena nilai F hitung (31,941) lebih besar daripada nilai F tabel (3,195) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 67 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group Pondok Cabe II

Variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II. Kesesuaian teori tersebut dengan fenomena di lapangan juga ditegaskan oleh ragam penelitian terdahulu yang membawa kesamaan hasil ukur. Iptian (2017) dalam publikasinya membuktikan secara empiris bahwa kompensasi memegang peranan yang sangat positif dan signifikan dalam membentuk tingginya rasio kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group Pondok Cabe II

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Group Pondok Cabe II. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group Pondok Cabe II

Kompensasi beserta Motivasi Kerja secara stimultan sanggup memberi pengaruh signifikan dan searah terhadap Kinerja Karyawan. Bahkan, berdasarkan rekapitulasi data R Square, perpaduan utuh antara dua instrumen bebas ini menyumbang porsi penjelasan atau kontribusi yang sangat kuat sebesar 57,6% terhadap realita kinerja sumber daya di perusahaan tersebut. Keterkaitan ilmiah ini menyimpulkan bahwa perusahaan pantang memisahkan kedua faktor tersebut apabila ingin mencapai stabilitas keuntungan dan kinerja jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Group Pondok Cabe II, semakin baik dan adil sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja karyawan, dan dapat simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blue Bird Group Pondok Cabe II, artinya dengan dorongan motivasi yang tinggi dari dalam maupun luar diri pekerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kinerjanya. Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signfikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Blue Bird Group Pondok Cabe II.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan manajemen PT Blue Bird Group Pondok Cabe II disarankan untuk merancang dan mengevaluasi kembali struktur ganjaran finansial maupun non-finansial agar lebih transparan, adil, serta kompetitif di pasaran dan dianjurkan untuk lebih aktif memberikan pengakuan, umpan balik yang membangun, serta dukungan emosional kepada staf maupun pengemudi (*driver*) di lapangan. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Armstrong, M. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2017). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill.

Faisal. (2019). Format-Format Penelitian Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.

Ghozali, I. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.

Gomes, F. C. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M. (2012). Human Resource Management. New York: McGraw Hill.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, & Hubeis, M. (2013). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Martoyo, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2014). Human Resource Management. Boston: Pearson Education.

Notoatmodjo, S. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 83

Prawirosentono, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. Prawirosentono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Samsudin, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Soehartono, I. (2012). Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Supranto, J. (2013). Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran. Jakarta: Rineka Cipta.

Whitmore, J. (2013). Coaching for Performance. London: Nicholas Brealey Publishing.

Widodo, S. E. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. (2019). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.

Wursanto. (2019). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.