



**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. J&T EXPRES KURANJI PADANG**

**OLEH:**

**NAMA : FEBI PUTRA  
NIM : 181000261201039  
PRODI : MANAJEMEN**

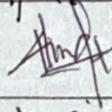
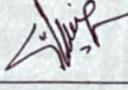
**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan LULUS setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
02 agustus 2024

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang  
Nama : Febi Putra  
Nim : 18.10.002.61201.039  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

### TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Raftur Fedri, SE, MM	Ketua	
2	Nurhaida, SE, MM	Anggota	
3	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
4	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	

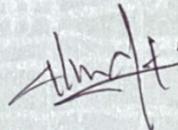
### Disetujui:

#### Pembimbing 1



(Raftur Fedri, SE, MM)

#### Pembimbing 2



(Nurhaida, SE, MM)

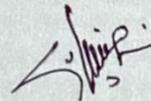
### Diketahui:

#### Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Willy Nofranita, SE, M.Si., AK, CA)

#### Ketua Prodi Manajemen



(Usmiar, SE, M.Si)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 04 Maret 2024

Yang menyatakan

**Febi Putra**  
181000261201030

## HAK CIPTA

Hak cipta milik **Febi Putra** tahun 2024, dilindungi oleh Undang-Undang yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy ataupun micro film dan lainnya sebagainya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang*”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengalaman dan kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Disamping itu juga, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, nasehat, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

Penyusunan Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat kerjasama, do'a, bimbingan serta bantuan pihak, yaitu:

1. Allah SWT, atas segala anugrah yang diberikan dalam berbagai bentuk dari bentuk kesehatan, kemudahan dan kelancaran yang diberikan-Nya. Serta Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pedoman hidup bagi setiap umatnya.
2. Kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan dengan selalu mendo'akan penulis, dan telah memberikan dukungan moral maupun material demi tercapainya gelar ini.
3. Bapak Raftul Fedri, S.E, MM Dosen pembimbing ke I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penyusunan skripsi ini dengan sabar dan penuh kesabaran.
4. Ibuk Nurhaida, SE, MM Dosen pembimbing ke II yang memberikan petunjuk, masukan dan saran serta dorongan dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibuk Usmiar, SE, M.Si dan Buk Leli Suwita, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
6. Ibuk Usmiar, S.E, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Ibuk Dr. Wiliy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu bermanfaat, motivasi, informasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
9. Ibuk Oktaviani selaku pemimpin perusahaan J&T Express kurangi Padang yang telah membantu dalam pemberian data untuk skripsi.
10. Rekan-rekan angkatan 2018 yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal dan budi yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT dan akhinya penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan.

Padang, 04 maret 2024

Penulis

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. J&T EXPRESS KURANJI PADANG**

**FEBI PUTRA**

**NIM: 18.10.002.61201.039**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

**Email: febiputra445@gmail.com**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. j&t express kurangi padang 1 X 12 kurangi, kecamatan pauh kota padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil (uji t), percobaan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,890 > 2,012$ . kompensasi berpengaruh kinerja karyawan. Hasil (uji t), variabel motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil percobaan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $22,986 > 2,012$ . Motivasi kerja sebagai faktor bebas berdampak pada variabel dependen, khususnya kinerja karyawan. Hasil (uji F), diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 266,442 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,019 sehingga  $F_{hitung}$  sebesar  $266,442 > F_{tabel}$  3,019 pada tingkat kepentingan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dilihat dari nilai koefisien determinasi  $R^2$  diperoleh sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

**Kata Kunci:** *kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja .....	11
2.1.3. Indikator Kinerja .....	12
2.2. Kompensasi.....	15
2.2.1. Tujuan Kompensasi.....	16
2.2.2. Indikator-Indikator Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi...	19
2.3. Motivasi kerja.....	20
2.3.1. Tujuan Motivasi kerja .....	21
2.3.2. Indikator-Indikator Motivasi kerja.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu .....	22
2.5. Kerangka Konseptual .....	23
2.6. Hipotesis .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	25
3.3. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel .....	25
3.4. Populasi Dan Sampel .....	27
3.4.1. Populasi Penelitian .....	27
3.4.2. Sampel Penelitian.....	28
3.5. Jenis Dan Sumber Data .....	28
3.5.1. Data Primer .....	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7. Skala Pengukur .....	30
3.8. Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.9. Teknik Analisis Data.....	31
3.9.1. Statistik Asosiatif .....	31

3.9.2 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas .....	32
a. Uji Validitas .....	32
b. Uji Reliabilitas .....	34
3.9.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	35
3.9.4 Regresi Linear Berganda.....	36
3.9.5 Uji Asumsi Klasik .....	36
a. Uji Normalitas .....	36
b. Uji Multikolinearitas .....	37
c. Uji Heterokedastistas.....	37
3.9.6 Uji Hipotesis .....	38
a. Uji Parsial t.....	38
b. Uji Simultan F.....	39
c. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.1. Sejarah Singkat J&T .....	41
4.1.2. Visi dan misi j&t express kuranji padang .....	43
4.1.3. struktur organisasi j&t express kuranji padang .....	43
4.2. Gambaran umum responden .....	47
4.2.1. Deskripsi Data Responden berdasarkan jenis kelamin .....	47
4.2.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan bidang .....	48
4.3. Pembahasan.....	48
4.3.1. Uji Instrumen Penelitian .....	48
4.3.2. Uji validitas dan reabilitas .....	49
4.3.3. Uji Asumsi Klasik .....	56
4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
4.3.5. Uji Hipotesis .....	61
4.4. Pembahasan hasil penelitian .....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Kerja J&T Experss 1 X 12 Kuranji Padang.....	5
Tabel 1.2 Jam Kerja Kantor J&T Kantor Cabang, Agen & Kurir .....	6
Tabel 1.3 Absensi Kerja Di Kantor J&T Express 1 X 12 Kuranji Padang .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	26
Tabel 3.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor J&T Express .....	28
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian .....	30
Tabel 3.4 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR).....	35
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang .....	48
Tabel 4.3 Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 4.4 Uji Validitas .....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y .....	51
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X1) .....	53
Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	54
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) .....	62
Tabel 4.14 Hasil regresi linear berganda .....	64
Tabel 4.15 Hasil regresi linear Determinasi ( $R^2$ ) .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gamabr 4.1 Struktur Organisasi J&T Express Kuranji Padang .....	44
Gambar 4.2 Peta Lokasi J&T Express Kuranji Kota Padang .....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	73
Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden .....	77
Lampiran 3 : Hasil Uji Normalitas .....	80
Lampiran 4 : Hasil Regresi Linear Berganda .....	81
Lampiran 5 : Kantor Pusat J&T Express Kota Padang .....	83
Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian .....	87
Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	88
Lampiran 8 : SK Bimbingan .....	89
Lampiran 9 : Daftar Kegiatan Konsultasi .....	91
Lampiran 10 : Persetujuan Seminar Proposal .....	93
Lampiran 11 : Persetujuan Seminar Hasil .....	94
Lampiran 12 : Surat Keterangan Bebas Plagiarism .....	95
Lampiran 13 : Persetujuan Komprehensif .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Berkembangnya bisnis perdagangan yang sedang berlangsung mendorong manajer keuangan untuk dapat mendistribusikan barang mereka kepada klien. Spesialis keuangan memerlukan pendamping untuk menyampaikan produknya, khususnya organisasi yang bergerak di bidang layanan pengiriman atau pengangkutan barang dagangan. Tanpa adanya layanan pengiriman ini, mustahil kemajuan perdagangan akan terus berkembang. Ketika pasar tumbuh semakin luas, banyak organisasi memerlukan manfaat pengiriman sehingga pengelola keuangan dapat memperluas jangkauan bisnis mereka.

Persaingan antar perusahaan pengangkutan produk sebagai industri bantuan semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha untuk memperkenalkan dirinya sebaik mungkin, dengan tujuan agar dapat memenangkan pasar di antara klien. Salah satu perusahaan pengangkutan produk yang sangat terkenal di kalangan masyarakat Indonesia adalah PT Jet dan Tony atau biasa disingkat J&T. J&T adalah perusahaan yang bekerja di bidang pengiriman dan logistik.

J&T juga menjadi salah satu perusahaan layanan pengiriman terkemuka di Indonesia. Salah satu sumber kesuksesan J&T berasal dari sifat layanan yang diberikan oleh layanannya, sehingga aktivitas yang dilakukan oleh dewan administrasi kurir harus sesuai dengan keinginan dan kebutuhan klien. Dalam mewujudkan kemajuan tersebut, J&T juga ditopang oleh aset-aset perusahaan yang tak terkecuali pada komponen administrasinya, termasuk SDM yang mumpuni yang harus diawasi dengan baik agar tercipta kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang harus menjadi fokus perusahaan karena kinerja karyawan menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mengikuti dan mengembangkan lebih lanjut proses bisnis saat ini, perusahaan harus fokus pada kinerja karyawannya. Ada banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa variabel dapat mempengaruhi kinerja, termasuk faktor karyawan, faktor internal organisasi dalam, dan faktor organisasi luar. Faktor dalam yang representatif meliputi informasi, kemampuan, pengalaman, sikap kerja keras dan motivasi kerja. Faktor organisasi di dalamnya mencakup visi, misi, tujuan, pendekatan, metodologi, kerangka kerja eksekutif, kompensasi, dan budaya, agama kompetitor. Terakhir adalah variabel otoritatif luar, termasuk kehidupan moneter, sosial, politik, sosial, ketat dan pesaing. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, kelangsungan hidup dan efisiensi organisasi akan meningkat, namun mendapatkan pelaksanaan yang ideal dari para pekerja sulit dilakukan karena memerlukan tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan yang sebenarnya.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat mempengaruhi cara mereka berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. kompensasi dapat diartikan sebagai segala jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas komitmen yang mereka buat terhadap perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, semakin besar pula bantuan pemerintah yang mereka terima. Hal ini menyebabkan karyawan termotivasi melakukan kewajiban kerja yang diberikan kepadanya, padahal upah yang mereka peroleh rendah,

bantuan perwakilan pemerintah berkurang dan menyebabkan berkurangnya jaminan kerja sehingga hal ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang tidak terlaksana sesuai harapan.

Motivasi adalah tindakan yang disengaja. Ada penilaian bahwa motivasi harus ditanamkan dari sudut pandang eksternal, namun saat ini semakin dirasakan bahwa setiap individu didorong oleh beberapa kekuatan unik..

Sebagai bentuk penghargaan atas penyerahan seluruh hasil pelaksanaan pekerja kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa sebagai bentuk pendapatan bagi perwakilan yang bersangkutan. kompensasi akan terus dikaitkan dengan kualitas. kualitas dan keunggulan administrasi yang disampaikan oleh perwakilan kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan berdampak pada seberapa besar pencapaian tujuan organisasi, dan bahkan dapat mempengaruhi ketahanan organisasi. Kerangka kompensasi merupakan suatu kerangka yang dapat menjamin kepuasan individu-individu organisasi yang fokus pada organisasi untuk mendapatkan, menjaga dan memanfaatkan berbagai karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan jangka panjang. karyawan mempunyai asumsi yang berbeda-beda terhadap organisasi, begitu pula organisasi terhadap karyawannya.

Kerangka kompensasi finansial akan menyelesaikan metodologi untuk menentukan tingkat sektor usaha, menilai posisi, menjaga struktur upah, dan memberikan manfaat kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada administrasi atau pay akan selalu dikaitkan dengan jumlah, kualitas dan manfaat administrasi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi tempatnya bekerja.

Ketika kompensasi turun sesuai rencana, diyakini bahwa tahap berikutnya akan membawa peningkatan dalam kinerja karyawan. Ketika pelaksanaan yang representatif telah tercapai, organisasi dapat mengukur tingkat perluasan pelaksanaan yang telah mereka capai. Selanjutnya, PT. J&T Expree Kuranji Padang, sebagai salah satu bursa berbasis web dengan tingkat persaingan yang tinggi antar organisasi transaksi yang berbeda, perlu menggarap pameran kinerja karyawan melalui siklus inspirasi yang diawali dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya diharapkan dapat memiliki opsi untuk mengembangkan lebih lanjut kinerja karyawan.

Peningkatan presentasi ini juga dapat mempengaruhi kinerja J&T secara keseluruhan, yang dapat menjadi alat negosiasi bagi PT. J&T Express Kuranji Padang, untuk bersaing dengan berbagai perusahaan yang bergerak di bidang usaha. karyawan dan administrasi perwakilan PT. J&T Express Kuranji Padang bisa dikatakan bantuannya sangat bisa diterima. Namun untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, PT. J&T Express Kuranji Padang perlu mensurvei cara paling umum dalam memberikan motivasi melalui pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Dari gambaran di atas, jelas pemberian kompensasi pekerjaan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan buruh, maka buruh akan menjadi kurang bergairah. Dengan demikian, efisiensi berkurang dan organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Lebih jauh lagi, seberapa besar kompensasinya akan menunjukkan bahwa organisasi tersebut lebih baik dibandingkan organisasi

pesaingnya. Misalnya, jika kompensasi yang diberikan organisasi tinggi, maka organisasi tersebut akan menunjukkan tunjangan yang tinggi. Seperti itu, secara tidak langsung, organisasi mempunyai nilai yang lebih baik dibandingkan pesaingnya.

**Tabel 1.1**  
**jam kerja J&T Express Kuranji Padang**

<b>Hari Kerja</b>	<b>Jam Kerja</b>
Senin – Minggu	08.00 - 20.00
Hari libur tetap Buka	08.00 - 20.00

*Sumber: Data kantor cabang, agen & kurir tahun 2022*

Jam buka J&T tersebut juga berlaku untuk spesialis J&T, kantor cabang, petugas pengangkut paket dan juga *drop point*. Jadwal di atas menyatakan J&T buka pada hari kerja sampai pukul 08.00, namun praktis bantuan terus berjalan hingga jam tersebut, hal ini tentunya berlaku untuk strategi masing-masing spesialis/*drop point*/cabang. Agar lebih aman, dengan asumsi sudah lewat jam kerja J&T, ada baiknya Anda menelepon pekerja di tempat kerja terlebih dahulu untuk menjamin Anda tidak melamun saat berkunjung ke tempat tersebut pada malam hari

**Tabel 1.2**  
**jam kerja kantor J&T kantor cabang, agen & kurir**

<b>Kantor</b>	<b>Jam kerja</b>	<b>Hari kerja</b>	<b>Jam istirahat</b>	<b>Hari kerja</b>
Kantor cabang, agen, dan drop point	08:00-20:00 WIB	Senin - Minggu	12:00-15:00 WIB	Senin – Minggu
Kurir	08:00-20:00 WIB	Senin - Minggu	12:00-15:00 WIB	Senin – Minggu

*Sumber: Data kantor cabang, agen & kurir tahun 2022*

Dengan melihat tabel jadwal di atas, dapat disimpulkan bahwa pameran para pekerja sudah maksimal meskipun pada hari libur, jadi dengan asumsi anda menggunakan bantuan untuk mengirim bundel atau mendapatkan barang dagangan dari penjual baik dalam satu pulau maupun luar pulau. Pembagian jam kerja kurir paket J&T Express dipisahkan menjadi 3 shift yaitu shift 1. Jam 08.00-10.00 WIB, shift 2. Pukul 10.00-12.00 WIB, disusul istirahat pada jam 12: 00 - 15:00 WIB, lalu dilanjutkan dengan shift 3. Pukul 15:00 - 20:00 WIB, dilanjutkan dengan pengiriman barang yang belum terkirim dari shift 1, 2, dan 3

**Tabel 1.3**  
**Absensi kerja di kantor J&T Experss 1X12 Kuranji**  
**(September-Desember 2022)**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Hadir</b>	<b>Tidak hadir</b>
September	50	78%	23%
Oktober	50	74%	25%
November	50	62%	37%
Desember	50	72%	24%

*Sumber: Data dari kantor J&T Express diolah tahun (2022)*

Melihat tabel di atas, maka dapat beralasan bahwa pada bulan September sampai dengan Desember, ketidakhadiran pekerja tetap terjadi pada bulan September sebesar 23,68%, pada bulan Oktober sebesar 25,16%, pada bulan November sebesar 37,10%, dan pada bulan Desember sebesar 24,09%. Dari berbagai informasi yang ada, penulis melihat masih belum adanya kedisiplinan yang representatif di kantor J&T Express 1X12 Kuranji, karena tidak adanya kedisiplinan karyawan pada jam kerja.

Selain itu, belum adanya kesadaran dan kewajiban yang representatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya pimpinan dalam menilai kinerja para karyawan dan memotivaskan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan membutuhkan tenaga kerja yang menyebabkan karyawan seringkali menunda pekerjaan yang diberikan dan tidak menyelesaikannya tepat waktu. Selain itu, tata ruang di area kerja yang terbatas, penerangan yang masih minim dan kerapian

tempat kerja yang kurang terjaga menyebabkan para pekerja menjadi canggung dalam menyampaikan aktivitas dan tugasnya.

Mengingat landasan di atas, peneliti memilih judul skripsi

**“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang”.**

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan landasan permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express kuranji padang ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express kuranji padang ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express kuranji padang ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sehubungan dengan rencana permasalahan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express kuranji padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express kuranji padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Epress Kuranji Padang.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1. Bagi penulis**

Sebagai strategi untuk mempersiapkan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan menambahkan data tentang bagaimana penilaian kompensasi bagi karyawan.

### **2. Bagi perusahaan**

Diakuihnya, penelitian ini bisa menambah keterkaitan PT. J&T Express Kuranji Padang dengan tujuan dapat menambah kompensasi dan menjadi ide bagi PT. J&T Express mengkhawatirkan hal-hal yang harus diperbaiki dan terus ditingkatkan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008: 64) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Dari beberapa definisikan yang dikemukakan diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah di capai oleh seseorang dalam suatu perusahaan perlu dilakukan penilaian kinerja.

Kesimpulan Konsep kinerja berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan perusahaan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama suatu periode waktu.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko (2001:193) yaitu:

#### 1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

#### 2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

#### 3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

### **2.1.3 Indikator kinerja**

Menurut Hersey dan Blanchard dkk dalam Wibowo (2014:86) namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, *kompetensi*, peluang, *standar*, umpan balik. Dengan penjelasan seperti berikut:

1. Tujuan (*Goals*)

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau perusahaan untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja

untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan perusahaan. Kinerja individu maupun perusahaan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Standar (*Standard*)

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3. Umpan balik (*Feedback*)

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang diidentifikasi oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana (*Opportunity*)

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan

faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif (*Means*)

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motifasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang (*Motive*)

Pekerja mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan

mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

## **2.2 Kompensasi**

Kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk *insentif*, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Seseorang pekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. System yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2020:181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:182) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa / tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kesimpulannya adalah kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam perusahaan/ perusahaan. Kompensasi yaitu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan/ perusahaan.

### **2.2.1 Tujuan kompensasi**

Menurut Wibowo (2014:291) tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau *keadilan internal* memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam perusahaan dibayar lebih tinggi, sementara itu, *external equity* atau *keadilan eksternal* menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Werther dan Davis (2001:381) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personal berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karna harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap perusahaan lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

### 3. Memastikan keadilan

Kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relative pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan baru.

### 4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

### 5. Mengawasi biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

### 6. Mematuhi peraturan

System upah dan gaji baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

### 7. Memfasilitasi saling pengertian

System kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

#### 8. Efisiensi *administrative* selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder. Kadang-kadang terjadi konflik di antara tujuan di atas sehingga perlu dicari titik temu. Misalnya untuk menjaga pekerja dan memastikan keadilan, oleh analisi upah dan gaji, direkomendasikan membayar jumlah yang sama untuk pekerja yang sama. Akan tetapi, perekrut mungkin ingin menawarkan gaji yang sangat tinggi untuk menarik pelamar yang berkualitas. Pada titik ini, strategi kompensasi harus membuat titik temu antara tujuan rekrutmen dengan tujuan konsistensi.

Menurut Ivancevich (2010:295) memberikan tujuan kriteria untuk efektifitas kompensasi, yaitu:

1. *Adequate*. Tingkat kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serikat pekerja maupun manajer.
2. *Equitable*. Setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka.
3. *Balanced*. Bayaran, tunjangan, dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang layak.
4. *Cost-effective*. Bayaran tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakan oleh perusahaan atau perusahaan untuk membayar.
5. *Secure*. Bayaran harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan dasar mereka.
6. *Incentive-providing*. Bayaran harus memotivasi efektifitas dan pekerjaan produktifitas.

7. *Acceptable to the employee*. Pekerja harus memahami system bayaran dan merasakan sebagai system yang layak untuk perusahaan atau perusahaan dan diri mereka.

### **2.2.2 Indikator-indikator kompensasi**

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya seriang kali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha terbagi kedalam bentuk. Simamora (2015:445) indikator kompensasi yakni:

#### **1. Upah dan gaji**

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

#### **2. Insentif**

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Besarnya insentif tergantung dari beban pekerjaan, jenis atau lokasi pekerjaannya. Insentif dapat dibayarkan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.

### 3. Tunjangan

Contoh tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan.

### 4. Fasilitas

Seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

## 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti “dorong” atau daya penggerak. Motivasi merupakan dorong kebutuhan diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi di definisikan oleh Fillmore H. Starford dalam Mangkunegara (2013:93) bahwa “Motivasi as an energizing condition of the organism that serve to direct that organism toward the goal of a certain class” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu). Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2007:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu dalam menuju pencapaian tujuan.

Sementara itu, Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Selanjutnya menurut Handoko (2013:249), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan Motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak yang muncul dari diri individu untuk melakukan pekerjaan dalam rangka yang memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang di pengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal organisasi.

### **2.3.1 Tujuan motivasi kerja**

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:146) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

### 2.3.2 Indikator-indikator motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi / mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi

### 2.4 Penelitian terdahulu

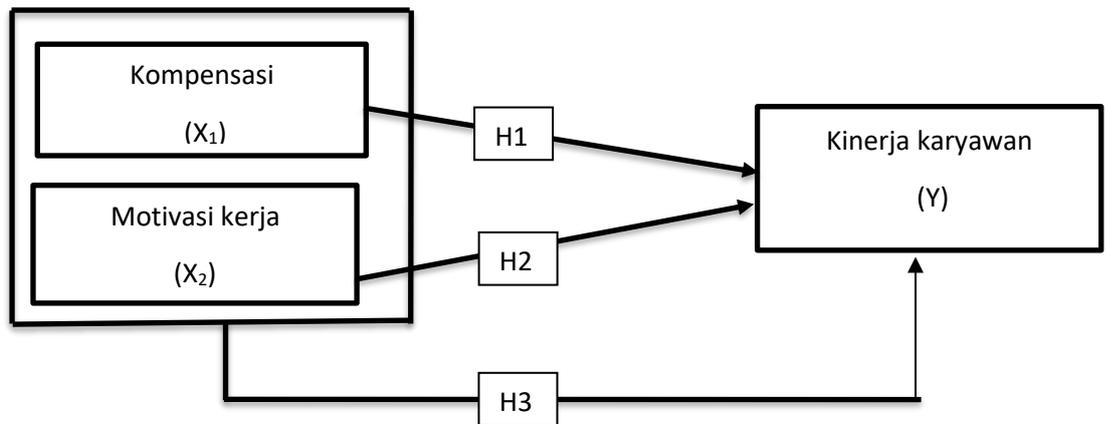
**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Bela Andiyani (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Epress cabang Surabaya	Hasil analisis menggunakan analisis linear berganda menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T Express cabang Surabaya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T Express cabang Surabaya dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT J&T Express cabang Surabaya.
2	Maria Novianti, Elma (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,04%. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,90%. Pengaruh kompensasi

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Karya Total Mandiri)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,29%. 2. Pengaruh simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,21% dan nilai signficance sebesar $0,000 < 0,05$ menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan .
3	Erwinsyah Muhammad Wadud (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.	1. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam variabel bebas memiliki 10 pertanyaan dan variabel terikat memiliki 10 pertanyaan. 2. Uji reliabilitas memiliki hasil uji dengan 2 variabel dan 22 item pertanyaan dengan <i>Cronbach's Alpha</i> , kedua variabel antara 0,705-0,711 dapat dikatakan kedua variabel reliabilitas sudah diterima. 3. Uji regresi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan.
4	Djoko Setyo Widodo (2017)	Pengaruh Budaya Perusahaan, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	1. Ada pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari budaya perusahaan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan depok. 2. Ada pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja di pemerintah depok. 3. Motivasi kerja akan efektif bagi pemerintah depok apabila terdapat keyakinan dalam diri bawahan yang digerakkan bahwa dengan tercapainya tujuan perusahaan maka tujuan pribadi juga akan ikut tercapai.
5	Safarudin Ananda Nasution (2016)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kota sibolga	1. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan Konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.



**Gambar 2.1**  
**Keterangan Kerangka konseptual**

**Keterangan :**

Y : kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Motivasi kerja

**2.6 Hipotesis**

Hipotesis Yang digunakan dalam penelitian yaitu:

H<sub>1</sub>: Diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

J&T Express kurangi padang

H<sub>2</sub>: Diduga adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. J&T Express kurangi padang

H<sub>3</sub>: Diduga adanya pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja

karyawa pada PT. J&T Express kurangi padang

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif kuantitatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif kuantitatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas), terhadap variabel Y (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

### **3.2 Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di J&T Epress Kuranji Padang. Yang dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai desember 2023. Objek penelitian ini adalah dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan J&T Epress Kuranji Padang.

### **3.3 Definisi operasional dan pengukuran variabel**

Pada eksplorasi ini, kuantitatif memberikan faktor penentu bagi petunjuk yang harus memungkinkan menggunakan metodologi yang mengacu pada hipotesis/ide dan memperoleh faktor penanda dari pemeriksaan sebelumnya, definisi fungsional seperti di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

	Variabel	Definisi kinerja	Indikator	Ukuran
	<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Menurut Mangkunegara dalam Agung (2015), istilah kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (eksekusi kerja atau prestasi kerja nyata yang dilakukan oleh seseorang), yaitu akibat kerja sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh suatu pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai kewajibannya. diberikan kepadanya.	1. tujuan 2. standar 3. kritik 4. alat atau sarana 5. kemampuan 6. motif 7. peluang	<i>Skala likert</i>
	<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	Menurut Sutrisno (2020:182) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diperoleh seorang karyawan dari perusahaannya karena administrasi/tenaga yang diberikannya kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	<i>Skala likert</i>

	<p><b>Motivasi kerja</b></p> <p><b>(X<sub>2</sub>)</b></p>	<p>menurut Heller dalam Wibowo (2014:322) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah suatu gerakan yang disengaja. Terdapat penilaian bahwa motivasi kerja harus ditanamkan dari sudut pandang eksternal, namun saat ini semakin dirasakan bahwa setiap individu didorong oleh beberapa kekuatan yang berbeda.</p>	<p>1. Kebutuhan akan berprestasi</p> <p>2. Kebutuhan akan afiliasi</p> <p>3. Kebutuhan akan kompetensi</p> <p>4. Kebutuhan akan kekuasaan</p>	<p><i>Skala likert</i></p>
--	--	--	---	----------------------------

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi penelitian

Dalam kerangka yang disajikan oleh Sugiono (2018:80), populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang mencakup benda atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang tidak diidentifikasi melalui pemeriksaan individual, tetapi diidentifikasi untuk diberi fokus dan kemudian dijelaskan ujung-ujungnya. Dalam konteks penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh staf kantor J&T Express 1 X 12 di Kuranji, kecamatan Pauh, kota Padang, yang terdiri dari 50 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor J&T Express 1 X 12 Kuranji**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	9
2	SLTP	6
3	SLTA	20
4	STRATA 1	15

*Sumber : Data diolah (2022)*

### 3.4.2 Sampel penelitian

Sedangkan pendapat Sugiono (2018:80), sampel memiliki kepentingan yang signifikan dalam hal jumlah dan karakteristik masyarakat.

Selain itu, proses pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *total sampling* menggunakan prosedur pemeriksaan menyeluruh menurut Sugiono. Pengujian menyeluruh merupakan suatu prosedur pemeriksaan yang dilakukan dengan menggunakan seluruh individu dari anggota sebagai pengujian. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel di bawah 50 orang, dengan jumlah responden 50 orang.

### 3.5 Jenis dan Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Dalam konteks penelitian ini, informasi krusial dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada sumber-

sumber yang tersebar, yaitu responden yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang signifikan ini memberikan gambaran kasar terkait reaksi responden terhadap topik-topik seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa prosedur pengumpulan informasi khususnya:

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan untuk merasakan dan memahami fenomena tertentu. Dalam konteks ini, observasi dilakukan dengan niat untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam rangka melanjutkan suatu penelitian. Proses ini melibatkan penggunaan pengetahuan dan gagasan yang sudah dimiliki sebelumnya untuk memahami dan menafsirkan informasi yang diperoleh melalui pengamatan, sehingga dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan pengetahuan.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode strategis yang digunakan untuk memperoleh informasi penting. Dalam hal ini, penyusun kuesioner dengan sengaja merancang serangkaian pertanyaan yang ditujukan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Tujuannya adalah untuk membimbing responden agar memberikan tanggapan yang dapat memberikan informasi yang optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

### 3.7 Skala pengukur

Sesuai dengan Sugiyono (2018:93), dalam survei eksplorasi ini, digunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala Likert digunakan untuk menilai mentalitas, perasaan, dan pandangan individu atau kelompok terhadap keunikan persahabatan. Penyelesaian survei diantisipasi dengan menggunakan skala Likert lima poin.

### 3.8 Uji Instrumen penelitian

Instrumen penelitian mengacu pada alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, kuesioner, yang dirancang dengan skala Likert, merupakan jenis instrumen pengumpulan informasi yang signifikan. Metode estimasi yang diterapkan bergantung pada penempatan atau penilaian yang dinyatakan, di mana responden diminta untuk memilih salah satu opsi yang diberikan dan memberikan skor sesuai dengan tabel 3.3 yang tertera di bawah ini.

**Tabel 3.3**  
**Instrumen penelitian skala likert**

No	Pertanyaan baik	Nilai
1	Sangat baik	5
2	Baik	4
3	Kurang baik	3
4	Tidak baik	2
5	Sangat tidak baik	1

### 3.9 Teknik analisis data

#### 3.9.1 Statistik Asosiatif

Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:65), statistik asosiatif merupakan perumusan masalah yang menghasilkan informasi mengenai hubungan antara setidaknya dua variabel. Dalam penelitian ini, digunakan pengukuran yang sudah diketahui untuk mengevaluasi sejauh mana variabel X (variabel bebas), yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), memengaruhi variabel Y, yaitu kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik review, dimana pembuatnya menyebarkan kuesioner untuk berbagai informasi. Metodologi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah metodologi kuantitatif. Kuantitatif dicirikan sebagai teknik pemeriksaan berdasarkan cara berpikir positivisme, digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau tes tertentu, mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi kuantitatif/terukur, sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan..

Untuk mendapatkan skor rata-rata untuk setiap penanda masing-masing indikator pada pernyataan yang terdapat dalam survei, digunakan suatu rumus

berikut: 
$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SB)+(4.B)+(3.KB)+(2.TB)+(1.STB)}{SB+B+KB+TB+STB}$$

$$SB+B+KB+TB+STB$$

Sementara itu, untuk mengetahui derajat ketercapaian tanggapan responden digunakan persamaan berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Skor maksimum

Kinerja jawaban responden menurut Suharsimi (2010) adalah sebagai berikut:

1. >90-100% =Sangat baik
2. >80-89% =Baik
3. >65-79% =Kurang baik
4. >55-64% =Tidak baik
5. <01-54% =Sangat tidak baik

### **3.9.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Adapun pendapat Sugiyono (2018:121), uji validitas adalah penilaian sejauh mana informasi yang terkumpul sesuai dengan kejadian sebenarnya yang dimaksudkan dalam bab tertentu. Metode pengujian validitas yang diterapkan melibatkan prosedur koneksi dengan menggunakan koefisien hubungan item kedua. Setiap nilai ordinal dari pertanyaan yang diuji untuk validitasnya dikorelasikan dengan nilai ordinal keseluruhan pertanyaan tersebut. Jika koefisien korelasi positif, maka pertanyaan dianggap sah; sebaliknya, jika negatif, pertanyaan tersebut dianggap tidak sah dan kemungkinan akan dihapus dari kuesioner atau diganti setelah dilakukan perbaikan

Persamaan hubungan item kedua untuk menghitung validitas masing-masing instrumen dalam pemeriksaan ini adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Keterangan:**

$r_{xy}$  = koefisien koneksi item kedua

$r$  = koefisien legitimasi dari hal yang dicari, dua faktor terkait

$x$  = faktor bebas (X)

$y$  = variabel bawahan

$\sum X$  = jumlah skor pada alat angkut X

$\sum Y$  = jumlah skor pada alat angkut Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor pada alat angkut X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor pada alat angkut Y

$N$  = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

- a) jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, instrumen atau item tersebut pada pokoknya berhubungan dengan skor lengkap atau dinyatakan valid.
- b) jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item tersebut tidak mempunyai hubungan kritis dengan skor tuntas atau dinyatakan tidak valid. Sugiyono menyampaikan, kebutuhan dasar untuk dipandang sebagai instrumen substansial adalah nilai legitimasi berkasnya positif dan bernilai 0,3 atau lebih. Dengan demikian, semua penjelasan yang memiliki tingkat hubungan

di bawah 0,3 akan dihilangkan dari koefisien atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang stabil menyangkut tingkat konsistensi dan keamanan data atau penemuan. Suatu data dinyatakan sebagai variabel dengan asumsi bahwa sekitar dua peneliti menghasilkan data serupa. Untuk menguji keandalan kualitas data, penelitian ini menggunakan Metodologi *Alpha Cronbach's*. Dalam tes *Alpha Cronbach's*, aturan tes berikut digunakan. Sugiyono dalam Agusti (2013:268)

- a. Jika *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  maka variabel tersebut dianggap solid.
- b. Jika *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,6$  maka variabel tersebut dianggap bermasalah.

Cara memperkirakan ketergantungan suatu instrumen dengan menggunakan Skala Likert dapat memanfaatkan skala Likert dan dapat memanfaatkan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum o^2}{o^2} \right]$$

#### Keterangan:

- r = Kualitas instrumen yang tak tergoyahkan
- k = Jumlah pertanyaan atau jumlah pertanyaan
- o = Banyaknya variasi
- 2 = Fluktuasi mutlak

### 3.9.3 Penentuan tingkat capaian responden (TCR)

Untuk menentukan tingkat pencapaian responden (TCR) dan standar hubungan digunakan persamaan yang dibuat oleh Sugiyono (2010:74) sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi tingkat capaian**

**Responden (TCR)**

<b>Tingkat Capain Responden (%)</b>	<b>Kriteria</b>
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
65-79	Kurang baik
55-64	Tidak baik
01-54	Sangat tidak baik

*Sumber: Suharismi (2010) Prosedur penelitian*

Untuk memperoleh skor rata-rata setiap penunjuk pada penjelasan yang terdapat dalam polling digunakan persamaan berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SB)-(4.B)+(3.KB)+(2.TB)+(1.STB)}{SB+B+KB+TB+STB}$$

### 3.9.4 Analisis regresi linear berganda

Secara esensial, regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersangkutan dalam penelitian ini, yakni Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Rumusan regresi linear berganda dijelaskan oleh Ridwan (2006:17), khususnya.

$$\exists = b_0 + b_1 y_1 + b_2 y_2 + e$$

Di mana :

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = konstanta

$b_1/b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = kompensasi

$x_2$  = motivasi kerja

$e$  = eror

### 3.9.5 Uji Asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merujuk pada evaluasi apakah dalam model relaps, baik variabel terikat maupun variabel bebas, memiliki distribusi yang normal atau tidak. Sebuah model kekambuhan yang baik dapat dikenali dengan menyusun standar deviasi yang biasa. Pandangan ini diperkuat oleh Ghozali sebagaimana disebutkan dalam Basuki (2001:125)

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu uji, seperti uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi asimptotik (asympt.sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi informasi tersebut umumnya terdistribusi secara normal.

$\alpha > 0,05$  : informasi biasa beredar

$\alpha < 0,05$  : informasi tidak biasa beredar

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu model regresi menunjukkan adanya ketergantungan antara variabel bebasnya, yang seharusnya tidak terjadi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan ketergantungan antar variabel bebas. Untuk mengidentifikasi kemungkinan multikolinearitas, terutama dengan membongkar sistem hubungan antar elemen bebas, dapat digunakan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance yang rendah setara dengan VIF yang tinggi (karena VIF adalah kebalikannya) dan menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Biasanya, nilai cutoff yang digunakan adalah toleransi sekitar 0,01 atau dapat dibandingkan dengan VIF yang melebihi 10. Konsep ini dijelaskan oleh Ghazali sebagaimana dicatat dalam Basuki (2001:124).

### **c. Uji Heterokedastistas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan dalam sebaran residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah fluktuasi dari faktor-faktor yang bekerja memiliki tingkat variasi yang seragam (homogen) atau

berbeda-beda (heterogen). Untuk mengidentifikasi dampak dari heteroskedastisitas, uji Glejser digunakan. Suatu model regresi dianggap tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai absolut dari faktor bebas pada sisa persepsi melebihi batas  $\alpha = 0,05$ . Dengan kata lain, ketika nilai ini tidak signifikan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. Penjelasan ini sejalan dengan pandangan Ghozali seperti yang dicatat dalam Basuki (2013:139).

Setelah memenuhi uji asumsi klasik, kita memperoleh persamaan linear berganda, khususnya:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Keterangan:**

Y = variabel bawahan, untuk mewakili eksekusi tertentu

X1 = faktor bebas, yaitu tekanan kerja tertentu

X2 = faktor bebas, khususnya tanggung jawab

X3 = faktor bebas, khususnya tempat kerja

b<sub>0</sub> = nilai yang konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien arah regresi

### 3.9.6 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (t)

Uji t pada dasarnya mengukur sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tersebut. Rumus statistik t digunakan untuk menghitung nilai uji tersebut:

$$t = \frac{s\beta n}{\beta n}$$

Keterangan:

$\beta_n$  = Koefisien setiap variabel

$s_{\beta_n}$  = Kesalahan standar setiap variabel hasil eksperimen terhadap pengukuran t dengan standar signifikan  $\alpha=5\%$

Untuk menilai apakah faktor-faktor bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dilakukan uji hipotesis. Jenis tes yang digunakan untuk hal ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam tinjauan ini, tingkat kepentingan 5% digunakan dan tingkat peluang (d.f) =  $a/2, n-k-1$ , yang seharusnya terlihat dari estimasi program SPSS. Ujung-ujungnya yang ditarik adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  diakui, artinya faktor bebas sedikit banyak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  diakui  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa faktor bebas sampai taraf tertentu tidak mempengaruhi variabel dependen.

#### **b. Uji Simultan (F)**

Menguji pengukuran F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah setiap faktor otonom yang diingat untuk pengujian mempengaruhi eksplorasi pada variabel dependen. Setelah F yang ditentukan hasil regresi ditemukan, kemudian dibandingkan dengan F tabel, untuk menentukan nilai F tabel, derajat kepentingan

yang dimanfaatkan adalah  $\alpha=5\%$  dengan tingkat peluang (level of redom)  $df=(n-k)$  dimana  $n$  adalah obserfasi dan  $k$  adalah kuantitas faktor termasuk tangkapannya, dengan asumsi  $F$  hitung  $> F$  tabel, berarti variabel otonom dapat memahami variabel dependen secara bersama-sama. Sebaliknya jika  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tujuan dari uji determinasi ini adalah untuk mengukur sejauh mana model mampu menggambarkan pengaruh dari semua elemen variabel independen terhadap variabel dependen. Ketika nilai  $R^2$  mendekati satu, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen, tanpa terpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

#### **4.1.1. Sejarah Singkat J&T**

J&T Express didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015, dan hingga saat ini terus mempertahankan kemajuan bisnis berbasis web di Indonesia. Pada hari itu, PT. J&T Express didirikan dan mempresentasikan pusat administrasinya di Pluit, Jakarta Utara. Meski merupakan perusahaan baru yang bergerak di bidang stok pengakatan barang dan administrasi manajerial, J&T Express berharap dapat memberikan jasa pengiriman lebih baik, agar bisa menjadi pilihan masyarakat Indonesia.

Peralihan pasar dari sektor bisnis konvensional ke pasar mekanisasi melalui web telah menciptakan kebutuhan terbuka yang sangat tinggi bagi organisasi bisnis. Perubahan ini seharusnya terlihat pada transportasi produk yang sebagian besar dilengkapi dengan produk-produk modern dan imajinatif, namun kini mulai tersaingi oleh produk-produk retail. Melihat pintu masuk tersebut, J&T hadir menawarkan keuntungan yang serius dan kreatif. Namun sejak awal berdirinya, J&T sudah unggul dalam beradaptasi dengan perusahaan besar di Indonesia. Meski begitu, belum genap dua tahun, J&T Express siap menjangkau seluruh wilayah di Indonesia. Hal ini merupakan hasil dari efek yang belum pernah terjadi sebelumnya dari sisi imajinatif dari Chief Oppo Indonesia bernama Jet Lee.

Pencapaian yang dicapai bisa dikatakan fenomenal mengingat rangkaian pertemuan J&T sendiri tidak hanya panjang saja. Pasalnya, penyelenggara di balik J&T, Jet Lee, telah membuat jaringan Oppo Indonesia selama tiga tahun

sebelumnya. Jadi ketika J&T Express berdiri dan mulai berkarya, mereka tidak harus memulai dari nol karena sebelumnya mereka telah mengadakan kursus sosialisasi di Indonesia.

Karena sistem Robin yang luas, dalam waktu singkat J&T Express mulai dikenal masyarakat luas dan menjadi penantang serius bagi perusahaan-perusahaan strategi yang telah ada sejak lama. Pada bulan Oktober 2017 hingga artikel ini dibuat, Robin terpilih sebagai pimpinan organisasi (CEO) J&T Express. Untuk memenangkan oposisi atau mungkin “membayar hak” masing-masing organisasi diharapkan dapat menghadirkan keunikan dan meningkatkan posisi kliennya. Pembangunan harus terus diselesaikan untuk mendapatkan “persamaan” yang tepat untuk memenangkan oposisi demi “sepotong kue”. Memahami bahwa sulit untuk mencapai kemajuan sendirian, J&T bekerja sama dengan beberapa pihak dalam membangun kerangka kerjanya.

Pertumbuhan yang dilakukan J&T Express pada kuartal pertama tahun 2017 bisa mencapai 20% setiap bulannya. Bahkan, upaya terkoordinasi dengan mereka juga bisa memberikan manfaat hingga 100% hingga sampai 200%. Penggunaan counter J&T di seluruh Indonesia tidak sama dengan layanan kurir lainnya. Biasanya dalam satu kecamatan terlihat 1/2 loket dengan kerangka pendirian, sehingga J&T Express membidik lebih banyak pada satu loket untuk satu kecamatan.

J&T Express di Sumatera Barat khususnya Kota Padang sudah mencakup 20 cabang yang sudah dijalankan, salah satunya yang menjadi objek penelitian J&T Express Kuranji.

#### **4.1.2. Visi dan misi j&t express kuranji padang**

##### **1. Visi**

Membangun organisasi yang cepat dalam rangka peningkatan inovasi web dengan jangkauan hingga Asia Tenggara.

##### **2. Misi**

- 1) Menjadikan bisnis berbasis internet klien lebih membumi dan produktif.
- 2) Mendorong klien untuk melakukan bisnis besar di tahapan bisnis internet.

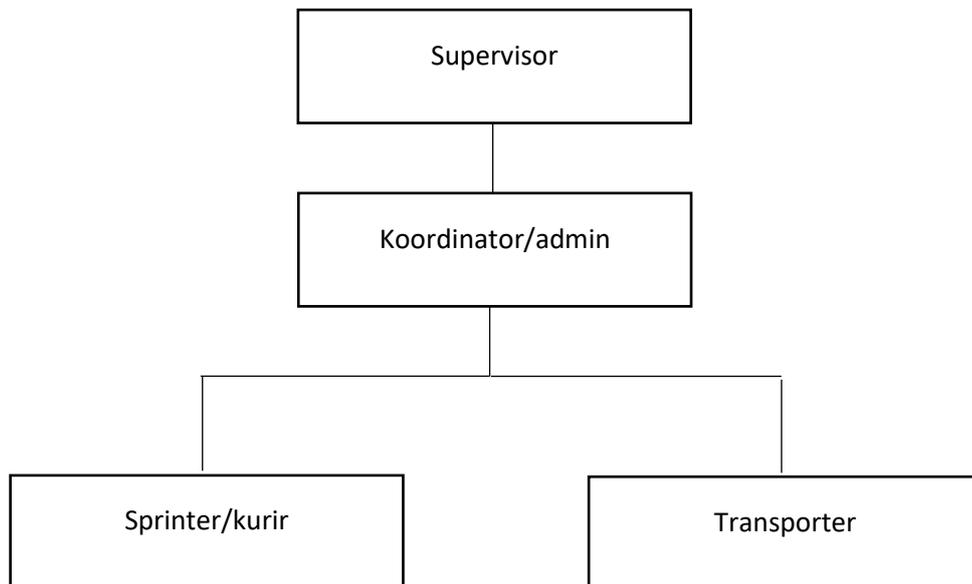
#### 4.1.3. struktur organisasi j&t express kuranji padang

Desain struktur suatu organisasi digambarkan dalam segmen otoritatif yang berupa bagian dan menunjukkan komunikasi, kewajiban, dan tanggung jawab setiap perwakilan.

### STRUKTUR ORGANISASI

#### J&T EXPRESS KURANJI PADANG

##### Jenis Struktur Fungsional

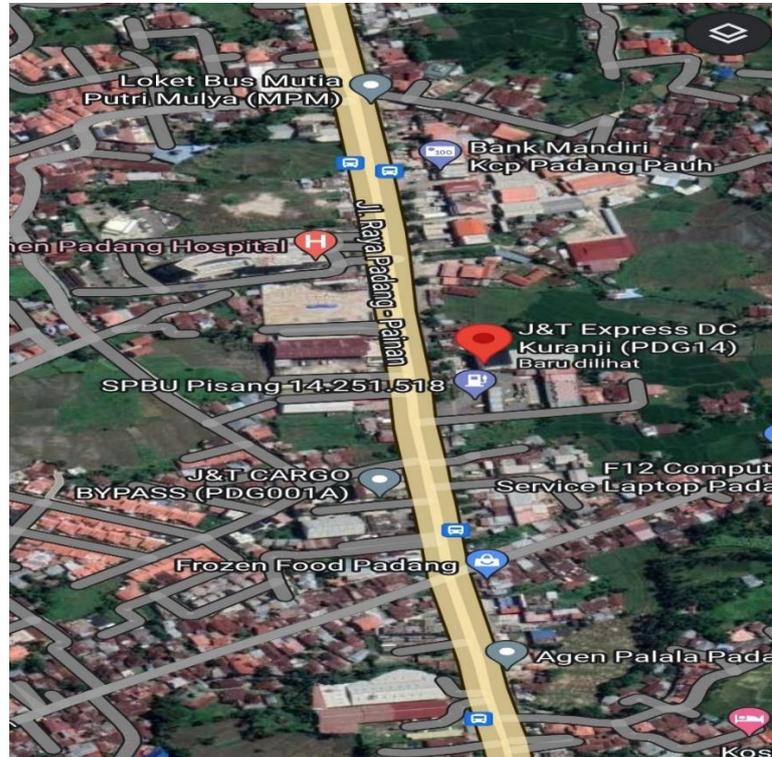


**gambar 4.1**

#### **Struktur Organisasi J&T Express Kuranji Padang**

*Sumber : J&T Express Kuranji Padang*

**GAMBAR 4.2**  
**PETA LOKASI J&T EXPRESS KURANJI KOTA PADANG**



#### A. Uraian Tugas

##### 1. *Supervisor*

- a. Kelola eksekusi Grup (Administrator, Penyelenggara dan Pelari).
- b. Berkoordinasi dengan Kepala Wilayah sehubungan dengan tugas Droppoint.
- c. Menjamin kegiatan Droppoint berjalan sesuai harapan.
- d. Mengkoordinasikan kelompok dan menangani permasalahan tepian miring.

- e. Rencanakan droppoint fokus untuk bulan berikutnya dan menilai eksekusi droppoint di bulan sebelumnya.

## 2. Kordinator/Admin

- a. Koordinasikan Runner dalam menyelesaikan Bundle Get dan Conveyance
- b. Berkoordinasi dengan Manajer sehubungan dengan tugas operasional sprinter
- c. Bertanggung jawab untuk bundel yang mendekat dan bundel yang aktif
- d. Bertanggung jawab untuk pengecekan bundle, AWB dan biaya pengiriman yang telah dibayar oleh Runner
- e. Tangani pick up di drop point
- f. Memeriksa monitoring yang mendekat

## 3. *Sprinter*/Kurir

- a. Pengangkutan bundel lengkap
- b. Paket lengkap sampai tepat waktu
- c. Bersikaplah menerima dan ramah kepada semua klien
- d. Laporkan kepada penyelenggara sehubungan dengan bundel berbahaya
- e. Laporkan kepada penyelenggara dengan asumsi ada klien yang mempunyai kemungkinan besar
- f. Serahkan bundel, uang tunai dan AWB kepada penyelenggara
- g. Pimpin pasar terbuka untuk mendapatkan klien

#### 4. *Transporter*

- a. Memiliki mobil truk sambil melakukan pengangkutan

### 4.2. Gambaran umum responden

Contoh dari 50 sampel pendapat yang disebarakan, semua survei memenuhi model kualitas subjek dalam ujian ini yang terdiri dari orientasi responden dan jenis pekerjaan responden. Selama menyelesaikan survei, responden diperbolehkan untuk tidak mengisi kolom nama agar sesuai dengan klasifikasi data yang diberikan oleh responden.

#### 4.2.1. Deskripsi Data Responden berdasarkan jenis kelamin

Selanjutnya adalah informasi responden mengingat orientasi responden terhadap pilihan organisasi J&T Express Kuranji Padang khususnya:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi(Fr)</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki-laki	38 orang	75%
Perempuan	12 orang	25%
<b>Jumlah</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data penyebaran kuesioner*

Informasi pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa informasi responden dalam melihat orientasi terbanyak adalah responden laki-laki sebanyak 38 orang dengan tingkat 75% dan yang paling sedikit adalah responden perempuan yaitu 12 responden dengan tingkat 25%.

#### 4.2.2. Deskripsi Data Responden Berdasarkan bidang

Selanjutnya adalah informasi responden terkait pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden berdasarkan bidang**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi(Fr)</b>	<b>Persentase</b>
Kurir	38 orang	75%
Karyawan	12 orang	25%
<b>Jumlah</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data penyebaran kuesioner*

Informasi pada tabel 4.2 di atas menunjukkan informasi responden di lapangan dengan responden terbanyak adalah responden bidang kurir yaitu sebanyak 38 responden dengan tingkat 75%, 12 responden yang mempunyai lapangan sebagai karyawan dengan tingkat 25%.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk menghimpun data. Salah satu instrumen pengumpulan data yang penting adalah penggunaan kuesioner atau survei. Dalam penilaian ini, kuesioner yang digunakan dirancang dengan menggunakan Skala Likert. Metode penilaian yang diterapkan bervariasi tergantung pada konteks atau aspek penilaian yang diungkapkan. Responden diminta untuk memilih salah satu opsi yang disediakan dan memberikan skor sesuai dengan tabel yang telah diberikan

**Tabel 4.3**  
**Instrumen penelitian**

No	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat baik	5
2.	Baik	4
3.	Kurang baik	3
4.	Tidak baik	2
5.	Sangat Tidak baik	1

Untuk meyakinkan bahwa tabel instrumen yang digunakan dalam pengujian ini memiliki kualitas dan keandalan yang baik, dilakukan dua jenis pengujian, yakni pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Proses ini menggunakan program SPSS, dan langkah-langkahnya dijabarkan sebagai berikut.

#### **4.3.2. Uji validitas dan reabilitas**

##### **a. Uji validitas**

Uji validitas digunakan sebagai nilai tingkat kecocokan dan ketepatan alat pengukur (instrumen) dalam melakukan survei terhadap suatu objek pemeriksaan. Validitas instrumen merupakan indikator seberapa baik instrumen tersebut dapat mengukur dan mencapai tujuan pengukuran dengan tepat. Tingkat validitas yang tinggi menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan sesuai dengan gambaran variabel yang diinginkan. Pengujian validitas biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi tertentu, khususnya menggunakan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05):

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Pertanyaan penelitian untuk semua variabel terdiri dari 21 item. Hasil perhitungan hubungan antara skor masing-masing item dengan total skor dapat ditemukan pada tabel yang terlampir, di mana jika skornya sama, hal ini dapat diidentifikasi:

**Tabel 4.4**  
**Uji validitas**

Variabel	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
kompensasi ( $X_1$ )	P1	0,715	0,230	Valid
	P2	0,641	0,230	Valid
	P3	0,630	0,230	Valid
	P4	0,422	0,230	Valid
	P5	0,515	0,230	Valid
	P6	0,568	0,230	Valid
	P7	0,365	0,230	Valid
motivasi ( $X_2$ )	P8	0,679	0,230	Valid
	P9	0,553	0,230	Valid
	P10	0,541	0,230	Valid
	P11	0,537	0,230	Valid
	P12	0,579	0,230	Valid
	P13	0,519	0,230	Valid
	P14	0,372	0,230	Valid
karyawan(Y)	P15	0,349	0,230	Valid
	P16	0,578	0,230	Valid
	P17	0,592	0,230	Valid
	P18	0,438	0,230	Valid
	P19	0,432	0,230	Valid
	P20	0,458	0,230	Valid
	P21	0,420	0,230	Valid

*Sumber: pengolahan data spss*

Dari tabel di atas dapat dilihat dengan baik, bahwa hasil dari pengujian validitas adalah segala sesuatu yang dinyatakan sah penjelasannya pada setiap variabel mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga survei pemeriksaan dapat digunakan (dapat diterima).

Penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 50 responden. Prasyarat penting agar uji validitas dianggap memenuhi kebutuhan adalah jika tabel  $r_s = 0,279$ . Dengan demikian, apabila hubungan antara hal-hal yang meyakinkan dengan skor umum berada di bawah 0,279 maka ilustrasi yang ada pada instrumen tersebut tidak valid. Mengingat data ini, secara umum masuk akal jika semua klarifikasi bersifat artikulasi dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Kemudian uji instrumen di atas dicoba reliabilitasnya dengan menggunakan prosedur *Cronburch alpha*, khususnya melihat nilai instrumen. Berikut ini disajikan nilai ketergantungan pada ketiga faktor (kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan) secara spesifik:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
kompensasi ( $X_1$ )	0,631	Reliabel
motivasi kerja ( $X_2$ )	0,611	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,683	Reliabel

*Sumber: pengolahan data spss*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kompensasi, motivasi kerja, dan karyawan dinyatakan dapat diandalkan. Hal ini terlihat dari nilai variabel kompensasi ( $X_1$ )

sebesar  $0,631 > 0,60$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,611 > 0,60$  dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,683 > 0,60$ . Melihat hasil tersebut, nilai kualitas tetap semakin mendekati angka 1, kemudian pada titik tersebut instrumen eksplorasi semakin membaik. Nilai ketergantungan instrumen di atas menunjukkan bahwa derajat keteguhan kualitas instrumen eksplorasi cukup memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

### **c. TCR (Tingkat Capaian Responden)**

Dalam bab sebelumnya, para pakar memahami bahwa uji ini terdiri dari tiga elemen, yakni kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

#### **1. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei mengenai kompensasi ( $X_1$ ), dapat dilihat bahwa penyampaian tanggapan responden terhadap variabel tersebut disajikan pada tabel 4.6 di bawah ini. Berikut adalah hasil konsekuensi dari tanggapan responden.

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Kode Kuesioner	SB (5)	%	B (4)	%	KB (3)	%	TB (2)	STB (1)	TCR (%)	KET
1.	X1.1	31	62	15	30	4	8	0	0	90,8	Sangat baik
2.	X1.2	26	52	20	40	4	8	0	0	88,8	Baik
3.	X1.3	22	44	24	48	4	8	0	0	87,2	Baik
4.	X1.4	15	30	31	62	4	8	0	0	84,4	Baik
5.	X1.5	21	42	27	54	2	4	0	0	87,6	Baik
6.	X1.6	29	58	18	36	3	6	0	0	90,4	Sangat baik
7.	X1.7	31	62	19	38	0	0	0	0	92,8	Sangat baik
		TOTAL								88,8	Baik

Dari tabel 4.6 diperoleh data bahwa TCR normal variabel kompensasi sebesar 88,8% dengan model baik. Berdasarkan pernyataan tabel 4.6 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kompensasi adalah 92,8% keterangan sangat baik pada pernyataan ke 7 (X1.7) dengan pernyataan saya sangat baik bahwa balas jasa yang diterima sangat memuaskan dapat mempengaruhi kompensasi terhadap karyawan. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable kompensasi adalah 84,4% keterangan baik pada pernyataan ke 4 (X1.4) baik bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, Artinya responden mendapatkan kompensasi yang besar.

## 2. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan informasi hasil kuesioner pendapat mengenai motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dapat dilihat bahwa susunan sebaran jawaban responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini. Berikut hasil tabulasi tanggapan responden.

**Tabel 4.7**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kode Kuesioner	SB (5)	%	B (4)	%	KB (3)	%	TB (2)	STB (1)	TCR (%)	KET
1.	X2.1	29	58	18	36	3	6	0	0	90,4	Sangat baik
2.	X2.2	29	58	19	38	2	8	0	0	90,8	Sangat baik
3.	X2.3	31	62	16	32	3	6	0	0	91,2	Sangat baik
4.	X2.4	29	58	19	38	2	4	0	0	90,8	Sangat baik
5.	X2.5	24	48	22	44	4	8	0	0	88,0	Baik
6.	X2.6	29	58	19	38	1	2	1	0	90,4	Sangat baik
7.	X2.7	33	66	15	30	2	4	0	0	92,4	Sangat baik
		TOTAL								90,5	Sangat baik

Dari tabel 4.7 diperoleh data bahwa TCR normal untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 90,5% dengan kriteria sangat baik. Berdasarkan pernyataan tabel 4.7 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) motivasi kerja adalah 92,4% keterangan sangat baik pada pernyataan ke 7 (X2.7), dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Penilaian tingkat capaian responden (TCR)

terendah variable motivasi kerja adalah 88,0% keterangan baik pada pernyataan ke 5 (X2.5) saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dan ucapan atau perbuatan saya sesuai dengan waktu yang di tetapkan, Artinya responden mendapatkan inspirasi yang sangat baik.

### 3. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja

#### Karyawan (Y)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari survei mengenai kinerja karyawan (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut disajikan pada tabel 4.10 di bawah ini. Berikut hasil tabulasi tanggapan responden.

**Tabel 4.8**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kode Kuesioner	SB (5)	%	B (4)	%	KB (3)	%	TB (2)	STB (1)	TCR (%)	KET	
1.	Y1	29	58	18	36	3	6	0	0	90,4	Sangat baik	
2.	Y2	29	58	19	38	2	4	0	0	90,8	Sangat baik	
3.	Y3	31	62	16	32	3	6	0	0	91,2	Sangat baik	
4.	Y4	29	58	19	38	2	4	0	0	90,8	Sangat baik	
5.	Y5	25	50	22	44	3	6	0	0	88,8	Baik	
6.	Y6	28	56	19	38	2	4	1	0	89,6	Baik	
7.	Y7	32	64	16	32	2	4	0	0	92,0	Sangat baik	
				TOTAL							90,5	Sangat baik

Dari tabel 4.8 diperoleh data bahwa TCR normal untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 90,5% dengan model secara umum sangat baik.

Berdasarkan pernyataan tabel 4.8 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kinerja Karyawan adalah 92,0% keterangan sangat baik pada pernyataan ke 7 (Y.7) dengan pernyataan saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Kinerja Karyawan adalah 88,8% keterangan baik pada pernyataan ke 5 (Y.5) saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan, reaksi responden menunjukkan bahwa responden memberikan reaksi yang besar terhadap kinerja karyawan yang representatif dengan aturan 90,5 yang berada pada 90-100 persen.

#### **4.3.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat deviasi dari asumsi klasik yang menjadi suatu dasar dalam persamaan regresi berganda yang diterapkan. Terdapat tiga asumsi klasik yang perlu dipenuhi sebelum melakukan regresi dalam suatu model, yaitu:

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas diharapkan dapat membantu menentukan apakah dalam model regresi, variabel dependen dan faktor bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71014167
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.411
	Positive	.372
	Negative	-.411
Test Statistic		.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 4.9, tampaknya hasil eksperimen menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,098 > \alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa informasi yang digunakan dalam pengujian ini cenderung memiliki distribusi yang tidak normal. Hal ini dapat diketahui dari fakta bahwa nilai kritis uji normalitas untuk setiap variabel lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,098 > \alpha = 0,05$ .

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI (X <sub>1</sub> )	.994	1.006
NOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> )	.994	1.006

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh faktor memiliki nilai toleransi melebihi 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antara variabel bebas, seperti kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dalam penelitian ini. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan di antara variabel bebas tersebut. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat sebagai model yang dapat diterima, karena tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor bebas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan dalam fluktuasi sisa persepsi antar variabel dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah variabel yang diamati memiliki fluktuasi yang

seragam (homogen) atau berbeda-beda (heterogen). Untuk mendeteksi efek samping dari heteroskedastisitas, uji Glejser dapat digunakan. Model regresi dianggap tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai kritis variabel bebas terhadap nilai sisa pengukuran berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.314	1.902		.691	.493
KOMPENSASI (X <sub>1</sub> )	890	.044	.012	9.890	.000
MOTIVASI (X <sub>2</sub> )	1.028	.045	.958	22.986	.000

*Sumber: Pengolahan SPSS (2022)*

Dalam pengujian ini, jika nilai signifikansi (sig) yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi efek samping heteroskedastisitas. Dengan kata lain, model yang dihasilkan dianggap layak karena tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Melihat Tabel 4.11, dapat dicatat bahwa nilai sig untuk variabel-variabel tertentu, seperti kompensasi dan motivasi kerja, adalah 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), dapat diasumsikan bahwa tidak terdapat efek samping heteroskedastisitas dalam analisis ini.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	1.902		.691	.493
	KOMPENSASI (X <sub>1</sub> )	.890	.044	.012	9.890	.000
	MOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> )	1.028	.045	.958	22.986	.000

*Sumber: Pengolahan SPSS (2022)*

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$a \text{ (konstanta)} = 1.314$$

$$b_1 \text{ (koefisien regresi } X_1) = 0.890$$

$$b_2 \text{ (koefisien regresi } X_2) = 1.028$$

persamaan regresi berganda adalah :

$$\hat{Y} = 1.314 + 0,890X_1 + 1.028X_2$$

Interpretasi / penafsiran persamaan regresi linear berganda

**1) (konstanta) ( $\alpha$ )**

Konstanta sebesar (1.314 satuan) dengan nilai positif, artinya (Y) akan bernilai (satuan) jika variabel ( $X_1$ ) atau kompensasi dan ( $X_2$ ) atau motivasi kerja masing-masing bernilai (0).

**2) (koefisien regresi  $X_1$ )**

Nilai ini menunjukkan setiap peningkatan satu variabel ( $X_1$ ) atau kompensasi maka (Y) akan meningkat sebesar (0,890 satuan), koefisien bernilai positif artinya searah antara ( $X_1$ ) atau kompensasi dengan (Y), dengan asumsi variabel independen lain di anggap konstan semangkin meningkat ( $X_1$ ) atau kompensasi, maka (Y) juga akan meningkat. Hal ini dikatakan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan).

**3) (koefisien regresi  $X_2$ )**

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu variabel ( $X_2$ ) atau motivasi kerja maka (Y) akan meningkat sebesar (1,028 satuan) koefisien bernilai positif artinya searah antara ( $X_2$ ) atau motivasi kerja dengan (Y), dengan asumsi variabel independen lain di anggap konstan semangkin meningkat ( $X_2$ ) atau motivasi kerja maka (Y) juga akan meningkat.

**4.3.5. Uji Hipotesis**

Pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk membuat penilaian atau keputusan mengenai suatu populasi berdasarkan informasi yang diperoleh dari contoh populasi tersebut, disebut sebagai pengujian terukur. Dalam konteks ini, pengujian terukur mencakup proses mengumpulkan data dari sampel populasi dan menggunakan metode statistik untuk membuat inferensi atau generalisasi terkait

dengan populasi secara keseluruhan:

**a. Uji Parsial (t)**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.314	1.902		.691	.493
KOMPENSASI (X <sub>1</sub> )	.890	.044	.012	9.890	.000
MOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> )	1.028	.045	.958	22.986	.000

*Sumber: Pengolahan SPSS (2022)*

Mengingat konsekuensi penanganan informasi faktual pada Tabel 4.13, terlihat jelas bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sampai batas tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama dalam eksplorasi ini adalah bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,890 > 2,012$ . Hal ini menyiratkan bahwa kompensasi jelas mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Dengan melihat Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa terdapat spekulasi lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22,986

melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,012  $t_{hitung}$  22,986 >  $t_{tabel}$  2,012. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja secara jelas mempengaruhi positif kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.

#### **b. Uji Simultan (F)**

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah faktor-faktor bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan nilai  $F_{hitung}$  : 266,442 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.019. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan signifikan antara setidaknya dua kelompok perlakuan atau kondisi, dan apakah variabel bebas secara keseluruhan memiliki dampak yang berarti terhadap variabel dependen. Hasil uji F yang dengan kata lain menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja bebas memiliki pengaruh yang berbeda secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.169	2	140.085	266.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.711	47	.526		
	Total	304.880	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>), KOMPENSASI (X<sub>1</sub>)

Apabila kita merujuk pada Tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 266,442, melebihi nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,019. Dengan tingkat kepentingan sebesar 0,000 yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari faktor-faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, hasil ini menegaskan bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) secara kolektif memiliki dampak yang sangat besar terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

$$F_{tabel} = (k;n-k) = (2;50-2) = (2 ; 48) = 3.019$$

1. Karna nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka kompensasi dan motivasi terdapat pengaruh terhadap keputusan pembelian.

Kemudian untuk melihat sifat variabel lain di luar variabel penentu, Anda dapat melihat nilai koefisien jaminan di bawah ini

**c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.916	.72509

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA(X2),

KOMPENSASI (X1)

*Sumber: Pengolahan SPSS (2022)*

Dari tabel 4.15 diatas dapat diperoleh R square khususnya 0,919 atau 91,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat asosiasi dampak faktor bebas (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap ketergantungan(kinerja karyawan) adalah sebesar 91,9% atau pada akhirnya faktor otonom yang digunakan dalam model (kompensasi dan motivasi kerja) dapat masuk akal. varietas pada variabel dependen sebesar 91,9% sedangkan kelebihanannya 8,1% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil eksplorasi dan analisis data menggunakan program SPSS 25 terhadap masalah yang telah diuji, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hipotesis yang diajukan telah mendapatkan jawaban atau konklusi. Hasil dari penelitian ini telah terungkap dan dapat diketahui melalui pemahaman dan pembahasan yang dilakukan:

### 1. Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Dari konsekuensi pengujian tersebut dapat diduga bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t ( $9,890 > t_{\text{tabel}} 2,012$ ).

Sesuai Sutrisno (2020:181) kompensasi dapat diartikan sebagai segala jenis penghargaan yang diberikan kepada perwakilan sebagai imbalan atas komitmen yang mereka buat terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang diarahkan oleh Maria Novianti, Elma (2019) **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan** (studi khusus pada pt karya Mandiri) dengan dampak dari pemeriksaan tersebut. Dampak remunerasi secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja sebesar 8,29%.

### 2. Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan

Dari konsekuensi pengujian tersebut cenderung disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang ditentukan adalah ( $22,986 > t_{\text{tabel}} (2,012)$  dengan nilai  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Sesuai Heller dalam Wibowo (2014:322) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah suatu gerakan yang disengaja. Ada penilaian bahwa motivasi kerja harus ditanamkan dari sudut pandang eksternal, namun saat ini semakin dirasakan bahwa setiap individu dipengaruhi oleh beberapa kekuatan berbeda. Hal ini diamini oleh Maria Novianti, Elma (2019) **Pengaruh motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Karya Total Mandiri)** mengingat hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja pada hakekatnya mempengaruhi kinerja karyawan eksekusi sebesar 35,04%.

### 3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kurangi J&T express.  $F_{hitung} 266,442 > F_{tabel} 3,019$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel indeviden secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,919 atau 91,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat asosiasi dampak pengaruh variabel indeviden (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap dependen (kinerja karyawan) adalah 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil paparan dan diskusi informasi sebelumnya, tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil (uji t), variabel kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,890 > 2,012$ .
2. Hasil (uji t), variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. pengujian percobaan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $22,986 > 2,012$ .
3. Dilihat dari uji simultan (uji F), diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 266,442 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,019 sehingga  $F_{hitung}$  sebesar  $266,442 > F_{tabel}$  3,019. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) terlihat nilai  $R^2$  sebesar 91,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan kurangi PT J&T express dan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran-saran yang dianggap sebagai informasi berharga demi pemasukan perusahaan sebagai berikut:

1. Organisasi hendaknya memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan juga sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2. Organisasi perlu memberikan persiapan antara karyawan, baik atasan maupun bawahan atau rekan kerja, ketika pekerja dalam keadaan motivasi kerja rendah, sehingga karyawan dapat kembali bersemangat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2015). *“Fakator-faktor pembentuk kinerja special rumah susun kaitannya dengan kepuasan penghuni”*. <http://ejournal.undip.ac.id>
- Daryanto, Bintoro. (2017). *“Manajemen Kinerja Karyawan”*. Malang: Gava Media
- Davis, Werther. (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Universitas Tanjungpura
- Djoko Setyo Widodo. (2017). *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”*. Jawa barat: Studi pada industry manufaktur
- Erwinsyah Muhammad Wadud. (2015). *“Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Sumatera: PT Grup global
- Heru Susilo. (2015). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja”*. Malang: strudi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
- Hasibuan. (2017). *Hubungan Motivasi Dan Kepatuhan Berobat Penderita Dan Kesembuhan Pengobatan Penderita TB Paru Di Puskesmas Sadabuan Kota Padangsidempuan”*. Palembang: Universitas Sumatera Utara
- Ivancevic. (2010). *“Human Resouce Management”*. Mcgraw Hill
- Nuraini Firmandari. (2014). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”*. Yogyakarta: studi pada bank syariah mandiri kantor cabang
- Simamora. (2015). *“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT ABC”*. Jakarta: Universitas Bakrie
- Safarudin Ananda Nasution. (2016). *“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”*. Kota Sibolga: badan penanggulangan bencana
- Sugiono. (2018). *“Statistik Non Parametris Untuk Penelitian”*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. (2019). *“Akuntabilitas Manajemen Pendidikan”*. Kabupaten Gunung Kidul
- Sugiyono. (2010). *“Pengaruh Kredit Informal Terhadap Peningkatan Pendapatan Nelayan Pantai”*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

- Sutrisno. (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Pranda Media Group
- Wibowo. (2007). *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Wibowo. (2014) *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Yulia. (2019). *“Kinerja Satpol PP Dalam Mewujudkan Ketertiban Umum di Kota Suka Bumi”*. <http://journal.ipm2kpe.or.id>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwarno, T. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928-940.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, A. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Kepada Bapak/ Ibu / Saudara Pt J&T Ekspres Kuranji Padang, dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT J&T Ekspres Kuranji Padang”**.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT J&T Ekspres Kuranji Padang. Maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Informasi yang diberikan sangat berarti bagi penelitian ini dan juga demi terwujudnya kinerja karyawan yang baik untuk masa yang akan datang. Atas bantuannya peneliti ucapkan terimakasih.

#### DATA RESPONDEN

Nomor Responden :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Bidang :

#### Petunjuk Pengisian

1. Isilah kuesioner ini dengan sebaik-baiknya
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum mengisi jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia pada lembaran kuesioner dengan memberi tanda (x) pada jawaban yang dianggap paling benar
4. Atas partisipasi dalam pengisian kuesioner ini, terlebih dahulu peneliti ucapkan terimakasih.

**Keterangan skor:**

Sangat baik : 5

Baik : 4

Kurang baik : 3

Tidak baik : 2

Sangat tidak baik : 1

## KUESIONER PENELITIAN

### Contoh pengisian kuesioner

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya		X			

### Kinerja

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Tujuan dari PT. J&T Ekspres sudah terpenuhi dengan kondisi karyawan dan perusahaan yang sekarang.					
2	Kinerja karyawan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang sudah berada di tingkatan yang baik dan sesuai dengan hasil yang diinginkan Ekspres PT. J&T Kuranji Padang.					
3	Kinerja karyawan sudah memenuhi standar yang dibutuhkan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang					
4	Dalam pencapaian tujuan pelaporan umpan balik dalam mempertimbangkan <i>real goal</i> (tujuan sebenarnya) termasuk waktu melakka pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan					
5	Alat bantu atau sarana yang diberikan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang sudah maksimal untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
6	Kompetensi karyawan dalam berkerja berada ditingkatan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang					
7	PT J&T Ekspres Kuranji Padang memberikan motif atau hal-hal pendorong yang sesuai untuk karyawan dalam menciptakan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang					

### Kompensasi

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Tingkatan upah dan gaji PT. J&T Ekspres Kuranji Padang sudah berada ditingkatan yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan					
2	Insentif (tambahan gaji) sudah membuat karyawan nyaman dan mapu mengeluarkan semua skil dan keahlian terbainya saat berkerja					
3	Tunjangan yang diberikan PT. J&T Ekspres Kuranji Padang sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya					
4	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan PT J&T Ekspres Kuranji Padang dalam berkerja serta bisa menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas bagi PT. J&T Ekspres Kuranji Padang					

5	Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai PT. J&T Epress kurangi padang berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.					
6	Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan PT. J&T Epress kurangi padang melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.					
7	Tunjangan yang diberikan kepada pegawai PT. J&T Express kurangi padang sebagai kompensasi melaksanakan agenda reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan					

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam mengatasi tantangan saat berkerja serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
2	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam kemajuan serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
3	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam pertumbuhan serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
4	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam hubungan kerja dengan pihak lain serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
5	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
6	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam pengendalian suatu keadaan serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					
7	Motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. J&T Ekspres Kurangi Padang sudah mampu membantu karyawan dalam pengambilan resiko serta maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan					

## Lampiran 2

## TABULASI DATA RESPONDEN (X1) KOMPENSASI

NO	X1							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	4	5	4	5	5	5	33
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	4	34
6	5	5	5	5	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	4	5	5	4	31
10	5	5	4	3	4	3	5	29
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	4	4	4	4	4	5	30
14	3	3	3	5	4	4	4	26
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	4	5	5	5	5	32
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	3	3	4	4	3	5	25
20	4	4	4	4	4	4	5	29
21	5	5	5	4	4	5	5	33
22	4	5	4	5	4	5	4	31
23	4	4	5	4	4	5	4	30
24	5	5	4	4	4	4	5	31
25	3	3	3	4	4	5	5	27
26	5	5	4	4	5	5	5	33
27	4	4	4	4	4	5	5	30
28	5	5	5	5	4	4	4	32
29	4	4	4	4	5	5	5	31
30	4	4	4	4	5	5	5	31
31	5	4	4	4	5	5	4	31
32	4	3	3	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	5	4	5	4	4	30
35	5	4	4	3	4	5	5	30
36	5	4	4	5	5	5	5	33
37	5	5	5	4	4	4	5	32
38	4	5	4	4	5	4	4	30
39	5	5	4	4	5	5	5	33
40	5	5	5	4	4	5	5	33
41	5	5	5	4	3	3	5	30
42	5	5	5	4	4	5	5	33
43	5	5	5	4	4	5	4	32
44	3	5	5	3	4	5	4	29
45	5	5	4	3	5	5	5	32
46	5	5	5	4	4	4	5	32
47	5	5	5	4	3	4	4	30
48	5	5	5	4	4	4	4	31
49	5	4	4	5	5	5	5	33
50	5	5	5	4	4	4	5	32

## Tabulasi Data Responden (X2) Motivasi Kerja

X2							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
5	4	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	4	4	4	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	4	4	4	4	5	31
4	5	5	4	5	5	5	33
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	5	4	4	4	5	30
4	5	5	4	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	5	5	5	4	31
3	3	3	4	4	5	5	27
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	4	4	4	4	30
3	5	5	5	3	2	4	27
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	5	4	4	5	5	31
3	3	4	4	3	4	5	26
5	5	4	5	4	4	5	32
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	3	4	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	4	5	32
5	5	5	4	4	4	5	32
4	4	4	3	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	4	32
5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	5	3	3	4	5	30
5	5	3	5	3	4	3	28
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	4	4	33

## Tabulasi Data Responden (Y) Kinerja Karyawan

Y							
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
5	4	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	4	4	4	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	4	4	4	4	5	31
4	5	5	4	5	5	5	33
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	5	4	4	4	5	30
4	5	5	4	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	5	5	5	4	31
3	3	3	4	4	3	3	23
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	4	4	4	4	30
3	5	5	5	3	2	4	27
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	5	4	4	5	5	31
3	3	4	4	3	4	5	26
5	5	4	5	4	4	5	32
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	3	4	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	4	5	32
5	5	5	4	4	4	5	32
4	4	4	3	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	4	32
5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	5	3	3	4	5	30
5	5	3	5	5	4	4	31
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	4	4	33

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71014167
Most Extreme Differences	Absolute	.411
	Positive	.372
	Negative	-.411
Test Statistic		.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 <sup>c</sup>

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI (X1)	.994	1.006
NOTIVASI (X2)	.994	1.006

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.314	1.902		.691	.493
KOMPENSASI (X1)	.890	.044	.012	9.890	.000
MOTIVASI (X2)	1.028	.045	.958	22.986	.000

## Lampiran 4

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	1.902		.691	.493
	KOMPENSASI (X1)	.890	.044	.012	9.890	.000
	MOTIVASI KERJA (X2)	1.028	.045	.958	22.986	.000

### Uji Persial (t)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.314	1.902		.691	.493
	KOMPENSASI (X1)	.890	.044	.012	9.890	.000
	MOTIVASI (X2)	1.028	.045	.958	22.986	.000

### Uji simultan (F)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Berganda**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.169	2	140.085	266.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.711	47	.526		
	Total	304.880	49			

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.916	.72509

Lampiran 5 : Kantor pusat J&T Express kota padang



## Administrasi dan SDM



## Operator dan pelayanan



Bagian operasional





## Lampiran 6 : Surat izin penelitian



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

---

Nomor: 026/II.3.AU/F/2023  
 Lamp. : -  
 Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, 19 Jumadil Akhir 1444 H.  
 12 Desember 2023 M.

Kepada Yth.  
**Pimpinan PT. JNT Expres Kuranji Padang**  
 di  
**Tempat**  
*Assalammu'alaikum wr. wb.*

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Febi Putra
N I M	: 18.10.002.61201.039
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNT Expres Kuranji Padang

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah*  
*Wassalammu'alaikum wr. wb.*

  
**Puguh Setiawan, SE, M.Si**  
 NPM : 1202659

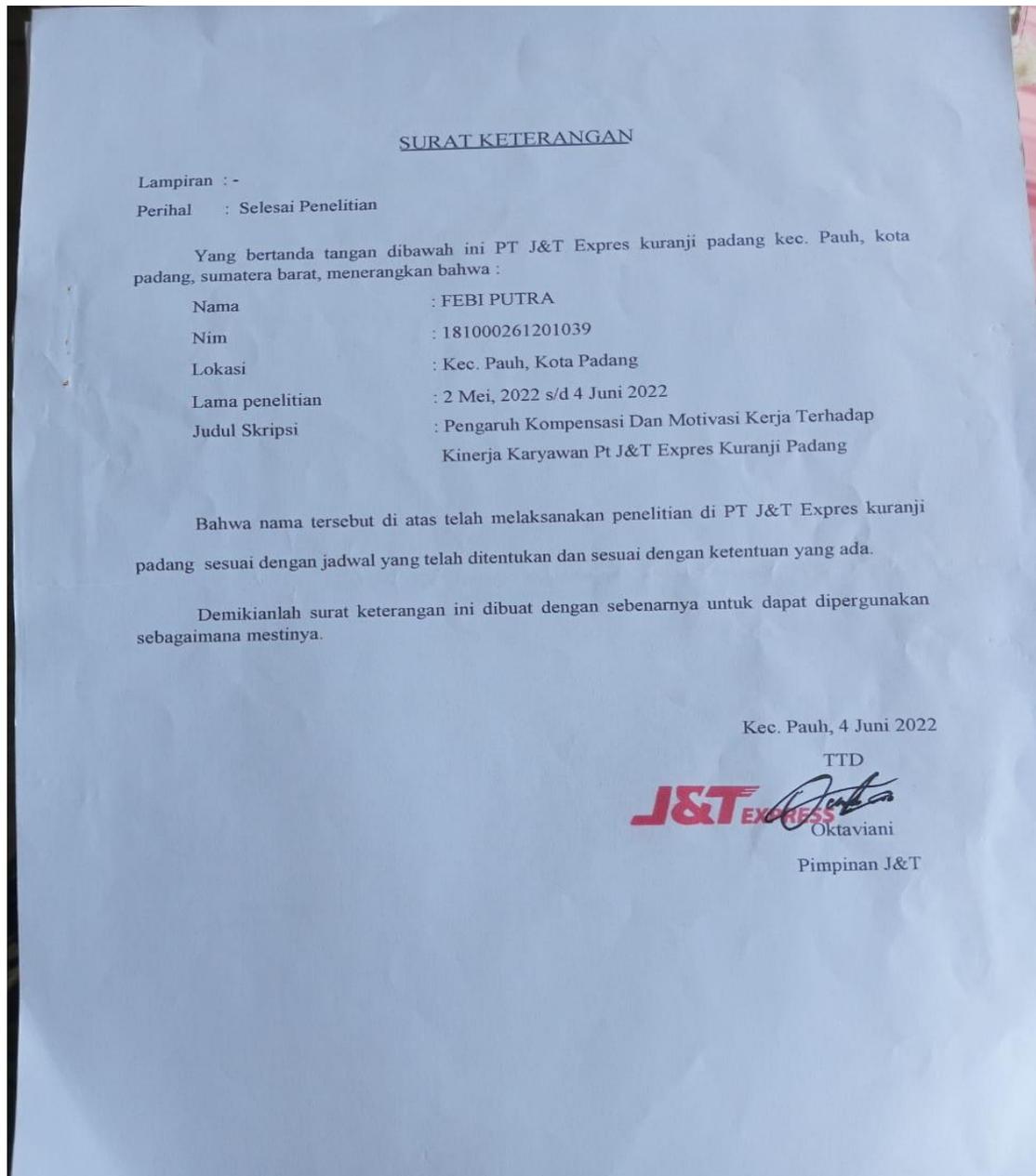
Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Pertiinggal

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
 Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262  
 Padang 25172

## Lampiran 7 : surat keterangan selesai penelitian







**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**

*Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "*

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 940/IL.3.AU/KEP-PSA/2022  
 Lamp. : 1 lembar  
 Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, 04 Muharam 1443 H.  
 02 Agustus 2022 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.  
 1. **Raftul Fedri, SE, MM**  
 2. **Nurhaida, SE, M.M**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar  
 Di  
 Padang

*Assalammu'alaikum wr. wb.*

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **Febi Putra**  
 N I M : **18.10.002.61201.039**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**  
 Dengan Judul : **Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah*  
*Wassalammu'alaikum wr. wb.*

  
**Puji Satriawan, SE, M.Si**  
 NBM : 1202659

## Lampiran 9 : Daftar kegiatan konsultasi



**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
*Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"*  
 Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)  
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Febi Putra**  
 N I M : **18.10.002.61201.039**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**  
 Dengan Judul : **Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang**

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	11/9/22	perbaikan bab I dan bab II		
2.	29-9-2022	Perbaikan Sistem Corean		
3.	13-10-22	Perbaikan sesuai corean		
4.	19-10-2022	Perbaikan Sistem Corean		
5.	24-10-2022	Perbaikan Sistem Corean		
6.	26-10-22	Perbaikan Sistem Corean		
7.	2-11-2022	Perbaikan Sistem Corean		
8.	26-10-2022	Perbaikan Sistem Corean		
9.	2-11-2022	perbaikan sesuai catatan		
10.	14-11-2022	ACC sempuro		

Padang, 04 Muharam 1443 H.  
02 Agustus 2022 M.



**Puguh Setiawan, SE, M.Si**  
 NIM: 1202659



**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: [www.umsb.ac.id](http://www.umsb.ac.id) e-mail: [rektor@umsb.ac.id](mailto:rektor@umsb.ac.id) [umsb@telkom.net](mailto:umsb@telkom.net)

Alamat: Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Febi Putra  
 NIM : 18.10.002.61201.039  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : Strata 1 (S1)  
 Dengan Judul : Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Kuranji Padang

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	7/6/23	Perbaikan Sesuai Catatan	Pl	
2.	14/6/23	Perbaikan Sesuai Catatan	Pl	
3.	21/6/23	Perbaikan Sesuai Catatan	Pl	
4.	5/7/23	Perbaikan Sesuai Catatan	Pl	
5.	10/6/23	Perbaiki sesuai catatan		Alif.
6.	23/6/23	perbaiki sesuai cardo.		Alif.
7.	17/7/23	Perbaiki sesuai catatan		Alif.
8.	7/8/23	Revisi BAB IV	Pl	
9.	15/8/23	Ace Semhas	Pl	
10.	4/9/23	Ace Semhas.		Alif.

Padang, 04 Muharam 1443 H.  
 02 Agustus 2022 M.

  
 Agus Setiawan, SE, M.Si  
 NIM: 1202659

## Lampiran 10 : Persetujuan Seminar Proposal

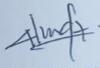
PERSETUJUAN PROPOSAL  
Telah Disetujui untuk Ujian Seminar Proposal

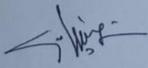
"PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. J&T  
EXPRESS KURANJI PADANG"

Nama : Febi Putra  
Nim : 18.10.002.61201.039  
Program Studi : Manajemen

Padang ,.....

Disetujui Oleh :

Pembimbing I  (RaftulFedri, SE, MM)	Pembimbing 2  (Nurhaida, SE, M.SI)
--	---

Diketahui  
Ketua Prodi  
  
(Usmiar, SE, M.Si)

## Lampiran 11 : Persetujuan Seminar Hasil

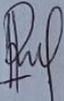
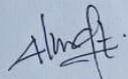
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL  
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. J&T EXPRESS KURANJI PADANG

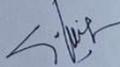
NAMA : FEBI PUTRA  
NIM : 181000261201039  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 24 Januari 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1	Pembimbing 2
	
(Raftur Fedri, SE, MM)	(Nurhaida, SE, M.si)

Diketahui  
Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)

Lampiran 12 :