

## Kompensasi Dan Motivasi Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif Di Fadel Digital Printing Makassar

Yohanis<sup>1</sup>, Rilfan Kasi Ranteta'dung<sup>2</sup>, Kristison Tobeoto<sup>3</sup>, Dian Lestari<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

E-mail : [yohanis@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:yohanis@stimlasharanjaya.ac.id), [rilfan@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:rilfan@stimlasharanjaya.ac.id),  
[kristison@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:kristison@stimlasharanjaya.ac.id), lestari3112dian@gmail.com

---

### Article History:

Received: 14 November 2024

Revised: 08 Desember 2024

Accepted: 10 Desember 2024

**Keywords:** *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fadel Digital Printing di Makassar. Maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah; 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Fadel Digital Printing, 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Fadel Digital Printing di Makassar, 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada Fadel Digital Printing di Makassar. Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data yaitu; Observasi, kuesioner, dan wawancara. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat uji asumsi klasik. Dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji R<sup>2</sup>, uji t, dan uji F yang didukung oleh SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Fadel Digital Printing di Makassar.*

---

## PENDAHULUAN

Industri digital printing merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di era globalisasi dan digitalisasi. Industri ini mengalami peningkatan permintaan layanan, terutama di kota-kota besar seperti Makassar, di mana kebutuhan akan layanan percetakan digital terus meningkat, baik dari kalangan bisnis, organisasi, maupun individu. Kinerja karyawan menjadi

---

salah satu kunci penting dalam menjaga kualitas layanan dan ketepatan waktu produksi, dua aspek yang sangat dihargai dalam industri percetakan digital. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mengandalkan dua elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu kompensasi dan motivasi. (Idrus, Idrus, & Ismail, 2024). Kompensasi yang kompetitif diyakini dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sementara motivasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan (Nur Hidayah, Indah Rahmawati, & Wismar'ain, 2024). Melalui Insentif keuangan, peluang pelatihan, dan peningkatan tanggung jawab adalah praktik SDM efektif yang meningkatkan motivasi karyawan (Yuwono & Rachmawati, 2024). Kompensasi merupakan faktor kunci dalam kepuasan dan kinerja karyawan, selain elemen seperti budaya dan kepemimpinan tempat kerja, juga secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan (Minarso, Wibowo, & Prasetyo, 2024).

Penelitian ini akan memberikan wawasan lebih lanjut tentang pentingnya dua variabel tersebut, yang tidak hanya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat posisi Fadel Digital Printing di pasar yang terus berkembang. Permasalahan utama yang dihadapi oleh Fadel Digital Printing terletak pada efektivitas strategi kompensasi dan motivasi yang diterapkan dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan. Industri digital printing menuntut efisiensi dan kualitas layanan tinggi untuk menghadapi persaingan yang ketat. Namun, perusahaan ini mengalami tantangan dalam mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang optimal, yang tampaknya terkait dengan sistem kompensasi dan motivasi yang belum memenuhi harapan karyawan sepenuhnya.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasa kurang dihargai dari segi kompensasi, atau kurang termotivasi karena minimnya program pengembangan dan penghargaan, maka potensi penurunan kinerja menjadi semakin besar (Iqbal, Kartono, & Puji Astuti, 2024). Pada konteks Fadel Digital Printing, permasalahan ini semakin kritis mengingat sifat pekerjaan yang berbasis target, di mana setiap karyawan berperan langsung dalam memastikan proses produksi dan pelayanan sesuai standar perusahaan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan difokuskan pada identifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang ingin dijawab adalah sejauh mana kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja, dan aspek mana dari kedua variabel ini yang memiliki pengaruh lebih besar dalam upaya meningkatkan performa karyawan di Fadel Digital Printing. Diharapkan bahwa dengan mengidentifikasi faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dan terarah dalam manajemen kinerja karyawan.

Dalam literatur mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian yang mengkaji hubungan ini dalam konteks industri digital printing, khususnya pada perusahaan skala menengah di Indonesia seperti Fadel Digital Printing, masih terbatas. Penelitian sebelumnya berfokus pada sektor manufaktur atau jasa besar, sehingga hasilnya kurang relevan ketika diterapkan pada sektor industri kreatif yang memiliki karakteristik unik seperti keterampilan kreatif dan fleksibilitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dan motivasi yang relevan dapat meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja seperti industri percetakan digital. Studi ini diharapkan memberikan pandangan baru dalam hal metode penyesuaian sistem kompensasi dan motivasi untuk mengoptimalkan produktivitas di sektor industri kreatif.

Penelitian ini mencoba pendekatan yang mengkaji pengaruh simultan kompensasi finansial dan non-finansial serta variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, yang sebelumnya

.....

jarang dieksplorasi secara menyeluruh dalam sektor industri kreatif. Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan mendesak industri percetakan digital untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan menyediakan data empiris yang relevan dan analisis mendalam, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademis tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi kompensasi dan motivasi yang efektif.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka. Ini termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan tunjangan lainnya, yang mencerminkan nilai kontribusi karyawan dalam organisasi (Ronaldi, 2023). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi adalah semua bentuk remunerasi yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan mereka, termasuk manfaat finansial (gaji, bonus) dan manfaat non-keuangan. Ini berfungsi sebagai alat motivasi dan sarana strategis untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Wandi, Kahpi, Fidziah, & Abidin, 2022).

Menurut (Sihotang, 2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut (Swasto, 2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi. Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

#### **Indikator Kompensasi**

Terdapat 4 indikator yang dikemukakan oleh (Chen & Indartono, 2012) yaitu:

- a) Gaji
- b) Bonus
- c) Insentif
- d) Kompensasi non finansial

### **2. Motivasi**

Motivasi mencakup faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku, dipengaruhi oleh berbagai teori seperti teori intrinsik, ekstrinsik, dan penentuan nasib sendiri (Bandhu et al., 2024). (J. Winardi, 2008) mengemukakan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari pekatan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi adalah kekuatan internal yang mempengaruhi tindakan dan perilaku, penting untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi dengan memahami dan mengelola tingkat motivasi karyawan secara efektif (Naveen G V, 2023). Berdasarkan pendapat para ahli sebelumnya maka disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu dan memberikan dorongan kepada mereka

.....

untuk berusaha mencapai hasil dan tujuan.

#### **Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor intern, faktor intern antara lain: keinginan untuk mempertahankan hidup, keinginan untuk dapat memiliki benda dalam kehidupan, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 2) Faktor ekstern antar lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan karyawan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

#### **Indikator-indikator motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Jufrizen, 2021)

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif atau kuantitatif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh manajer atau manajernya berdasarkan jabatannya diperusahaan. Kinerja adalah juga perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Salman Farisi, Juli Irnawat2, 2020).

Kinerja adalah penilaian sifat kualitatif dan kuantitatif yang memberikan hasil mengenai tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Halawa, Manalu, Meutia, & Tanjung, 2021). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Yohanis, Amiruddin, & Hanafi, 2023)

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan bagi mereka dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja bisa dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif.

#### **Tujuan kinerja karyawan**

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009)

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang siberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut mangkunegara dalam (Ningrum, 2020) terdapat beberapa fakror-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologi kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

- 2) Faktor motivasi, merupakan kondisi yang menggerakkan atau mendorong pegawai menjadi terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Indikator kinerja karyawan**

Menurut (Bangun, 2012) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Kehadiran

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT Fadel Digital Printing di jalan AP Pettarani Kompleks Bisnis Centre III, blok B no 5 kota Makassar, Sulawesi Selatan.

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Populasi Dan Sampel**

Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada Fadel Digital Printing sebanyak 60 karyawan yang terbagi-bagi diberbagai bidang. Teknik pengambilan sampel jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 60 orang.

#### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22 terhadap 60 orang karyawan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Ghozali, 2018). Taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya  $\geq 0,05$  maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Uji reliabilitas dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji validitas dan reliabilitas**

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia**

| <b>Usia</b>  | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|------------------|-------------------|
| < 25 tahun   | 0                | 0%                |
| 21-30 tahun  | 45               | 75%               |
| 31-40 tahun  | 15               | 25%               |
| Jumlah orang | 60 orang         | 100%              |

*Sumber : Data primer*

Dari 60 orang responden jumlah dibawah usia 25 tahun adalah 0. Usia 21-30 tahun 45 orang, atau 75%, usia 31-40 adalah 15 orang atau 25%.

**Tabel 2. . Uji validitas untuk variabel kompensasi (X1)**

| Item | R<br>hitung | R<br>tabel | Keterangan |
|------|-------------|------------|------------|
| X1.1 | 0,533       | 0,256      | Valid      |
| X1.2 | 0,614       | 0,256      | Valid      |
| X1.3 | 0,577       | 0,256      | Valid      |
| X1.4 | 0,552       | 0,256      | Valid      |
| X1.5 | 0,512       | 0,256      | Valid      |
| X1.6 | 0,533       | 0,256      | Valid      |
| X1.7 | 0,533       | 0,256      | Valid      |
| X1.8 | 0.544       | 0,256      | Valid      |

*Sumber : Data primer diolah dengan SPSS*

Berdasarkan tabel 2 diatas memiliki nilai r hitung > dari nilai r tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji validitas untuk variabel motivasi (X2)**

| Item | R<br>hitung | R<br>tabel | Keterangan |
|------|-------------|------------|------------|
| X2.1 | 0,831       | 0,256      | Valid      |
| X2.2 | 0,663       | 0,256      | Valid      |
| X2.3 | 0,714       | 0,256      | Valid      |
| X2.4 | 0,636       | 0,256      | Valid      |
| X2.5 | 0,636       | 0,256      | Valid      |
| X2.6 | 0,661       | 0,256      | Valid      |
| X2.7 | 0,396       | 0,256      | Valid      |
| X2.8 | 0,677       | 0,256      | Valid      |

*Sumber : Data primer diolah dengan SPSS*

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Motivasi dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r- tabel.

**Tabel 4 . Uji validitas untuk variabel kinerja (Y)**

| Item | R<br>hitung | R<br>tabel | Keterangan |
|------|-------------|------------|------------|
| Y1   | 0.831       | 0,256      | Valid      |
| Y2   | 0.663       | 0,256      | Valid      |
| Y3   | 0.714       | 0,256      | Valid      |
| Y4   | 0.639       | 0,256      | Valid      |
| Y5   | 0.639       | 0,256      | Valid      |
| Y6   | 0.611       | 0,256      | Valid      |
| Y7   | 0,396       | 0,256      | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| Y8 | 0,677 | 0,256 | Valid |
|----|-------|-------|-------|

*Sumber : Data primer diolah dengan SPSS*

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indicator variabel Kinerja kerja dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel.

**Tabel 5 . Uji Reliabilitas Variabel**

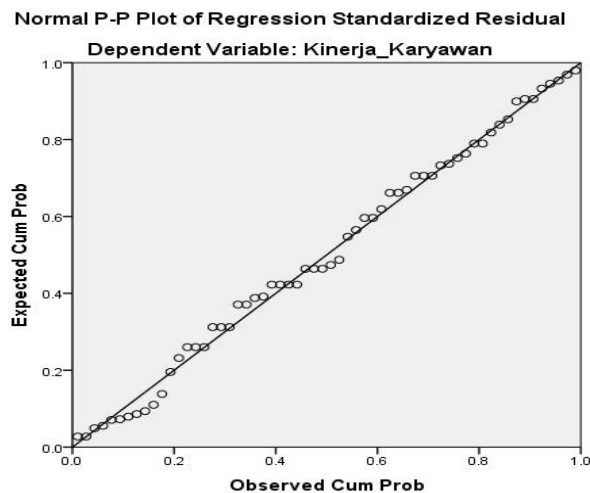
| Variabel             | Cronbach's Alpha | Standar Nilai | Keterangan |
|----------------------|------------------|---------------|------------|
| Kompensasi (X1)      | 0,927            | 0,6           | Reliabel   |
| Motivasi (X2)        | 0,67             | 0,6           | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,808            | 0,6           | Reliabel   |

*Sumber : Data primer diolah dengan SPSS*

Hasil uji realibilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel ini mempunyai cronbach alpha  $>$ 0,60 jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

**Gambar 1 Uji Normalitas**



Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|



|   |            | B      | Std. Error | Beta |       |      | Tolerance | VIF   |
|---|------------|--------|------------|------|-------|------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | 11.721 | 4.852      |      | 2.415 | .019 |           |       |
|   | Kompensasi | .257   | .091       | .324 | 2.814 | .007 | .915      | 1.093 |
|   | Motivasi   | .411   | .128       | .369 | 3.213 | .002 | .915      | 1.093 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,915 > 0,100$  atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,093 < 10$ .

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 11.721                      | 4.852      |                           | 2.415 | .019 |
|       | Kompensasi | .257                        | .091       | .324                      | 2.814 | .007 |
|       | Motivasi   | .411                        | .128       | .369                      | 3.213 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan data diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,721 + 0,257X_1 + 0,411X_2 + e$$

Jika nilai variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) adalah konstanta atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 11,721. Jika nilai variabel kompensasi (X1) berpengaruh regresi sebesar 0,257 yang artinya jika terjadi peningkatan X1 (Kompensasi sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,257 dengan catatan variabel lain tidak mengalami perubahan. Jika nilai variabel X2 Motivasi Kerja berpengaruh regresi sebesar 0.411 yang artinya jika terjadi peningkatan X2 Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,411 dengan catatan variabel lain tidak mengalami perubahan.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .558 <sup>a</sup> | .311     | .287              | 2.23111                    | 2.558         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Besarnya R square adalah 0,311 berarti bahwa 31,1% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kedua variabel Kompensasi dan Motivasi, sedangkan sisanya  $(100\% - 31,1\%) = 0.689\%$  dijelaskan sebab-sebab yang lain di luar model penelitian ini.



**Tabel 9. Hasil Uji hipotesis, Kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai**

| Model             | Unstandardized Coefficient b | t     | Sig.  |
|-------------------|------------------------------|-------|-------|
| <i>Constant</i> ) | 11.721                       | 2.415 | 0.019 |
| XI                | 0.257                        | 2.814 | 0.007 |
| X2                | 0.411                        | 3.213 | 0.002 |

Pada tabel di atas terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan nilai sig.  $0,007 < 0,05$ . Motivasi (X2) dengan nilai sig.  $0,002 < 0,05$ . artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 127.996        | 2  | 63.998      | 12.857 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 283.738        | 57 | 4.978       |        |                   |
|       | Total      | 411.733        | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung} 12,857 \geq F_{tabel} 2,38$  dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fadel Digital Printing Makassar. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti hanya terbatas pada dua bebas. Peneliti rekomendasi untuk pihak organisasi yang dapat dijadikan masukan, yaitu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan memerhatikan motivasi setiap karyawannya. merekomendasi untuk peneliti selanjutnya, yaitu menggunakan variabel yang sama dapat menganalisis kembali seberapa besar kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen atau variabel bebas lainnya yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga harus melakukan penelitian menggunakan objek lain dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian sehingga tidak terjadi masalah dalam pengujian *statistic*.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, yang telah memberikan bantuan yang memungkinkan penulis untuk melakukan penelitian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Fadel Digital Printing yang telah memberikan akses ke data yang diperlukan dalam penelitian ini. Terakhir penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan peneliti yang telah membantu dalam proses analisis data dan memberikan masukan yang berharga.

## DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244(February). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chen, C.-H. V., & Indartono, S. (2012). Perception of Direct and Indirect Compensations Fulfillment on Hazardous Work Environment. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 37–56. <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.602>
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (Edisi Semb). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (9th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan*. Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245759595>
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 76–82.
- Iqbal, F., Kartono, K., & Puji Astuti, R. (2024). Effect of Compensation and Motivation for Productivity Work of Employees of Arteria Daya Mulia Cirebon Yarn Production Section. *Jurnal Ekuisci*, 1(3), 135–154. <https://doi.org/10.62885/ekuisci.v1i3.166>
- J. Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Minarso, M. F., Wibowo, R. A., & Prasetyo, T. (2024). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 918–929.
- Naveen G V. (2023). Motivation as a Tool for Increasing the Productivity from Workers in an Organisation. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(4), 1–9. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i04.4870>
- Ningrum, I. I. K. (2020). *PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG*. Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:229593912>
- Nur Hidayah, N., Indah Rahmawati, N., & Wismar'ain, D. (2024). The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Work Productivity through Employee Satisfaction As an Intervening Variable at PT. Tarindo 3 Juwana Pati. *KnE Social Sciences*, 2024, 142–156. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16318>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi Di Cv. Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814–825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Salman Farisi, Juli Irnawat2, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Yohanis, Y., Amiruddin, A., & Hanafi, M. A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Industri Kapal Persero). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 890–897. Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/23565>
- Yuwono, M. A., & Rachmawati, D. (2024). Understanding the Role of Human Resource Management, Leadership, and Organizational Culture in Improving Employee Performance: Case Study in the Partnership Division. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 5(1), 257–287.
-