

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PRINGGAN MEDAN

Jihan Sulaiman¹, Fahmi Sulaiman*²

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

e-mail: *fahmisulaiman@stimsukmamedan.ac.id

Abstract: *PT. Pegadaian Persero Pringgan Medan Branch is a company operating in the pawn system sector. In this era of globalization, many pawnshop companies compete fiercely to attract customers, so discipline is needed in working to achieve all company goals. The purpose of this research is to find out how compensation and work motivation influence employee performance at PT. Pegadaian Persero, Pringgan Medan Branch. The data in this research uses a quantitative method, namely by distributing questionnaires to all employees of PT. Pegadaian Persero, Pringgan Medan Branch. Based on the results of research regarding the analysis of the influence of compensation and work motivation, providing compensation and providing motivation from an employee's leadership greatly influences employee performance.*

Keywords: *compensation, motivation, performance, employee*

Abstrak: PT.Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sistem gadai. Di era globalisasi ini banyak perusahaan gadai yang bersaing secara ketat untuk menarik nasabah sehingga dibutuhkan kedisiplinan dalam bekerja agar tercapainya seluruh tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan. Data dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yaitu dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, pemberian kompensasi dan pemberian motivasi dari seorang pimpinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan atau organisasi,

Menurut Sihotang (dalam Sinambela, L.,P 2020) Mendefenisikan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan Suatu proses perencanaan dan pengawasan di dalam suatu organisasi agar semua kegiatan perencanaan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja Karyawan merupakan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk

mencapai tujuan kerja. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan Perusahaan dan terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu organisasi agar terciptanya kinerja yang baik. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam pelaksanaan kerja secara optimal, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka semua kegiatan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya dorongan motivasi

yang muncul dari dalam diri para karyawan maka para karyawan akan melaksanakan suatu pekerjaan dengan biasa-biasa saja dan tidak ada rasa semangat.

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A. (2021: 3) Motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan suatu aktivitas kegiatan pekerjaan secara sungguh-sungguh sehingga semua aktivitas pekerjaan yang ia kerjakan mendapatkan hasil yang baik. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi adalah kompensasi. Kompensasi adalah Suatu bentuk imbalan yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang.

Pada dasarnya Manusia bekerja ingin memperoleh penghasilan (Kompensasi) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi juga dibutuhkan oleh karyawan agar mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja agar bekerja secara optimal supaya tujuan Perusahaan dan tujuan karyawan secara individu dapat tercapai. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi maka karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) Kompensasi adalah Suatu bentuk pengembalian (return) dari perusahaan yang berupa tunjangan-tunjangan yang dapat di peroleh pegawai sebagai bentuk dari sebuah hubungan kepegawaian. PT. Pegadaian (Persero) adalah adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga perkreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. perusahaan tersebut memiliki 12 unit kantor wilayah, 61 unit kantor area, 642 unit kantor cabang, dan 3.44 unit pelayanan yang tersebar di seantero Indonesia. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah dan cepat sehingga tidak memberatkan

masyarakat dalam melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan oleh pegadaian, yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”.

Dalam melakukan kredit dengan system gadai ada perjanjian gadai dalam proses gadai tersebut, yaitu dimana apabila nasabah tidak mampu dalam melunasi utang atau menebus barang dalam jangka waktu yang telah ditentukan, Maka pihak perusahaan pegadaian berhak melakukan penjualan lelang barang tersebut. Lelang merupakan suatu kegiatan rutin yang dilakukan oleh perusahaan Pegadaian untuk menyelesaikan kredit yang bermasalah, dari hasil penjualan lelang tersebut maka perusahaan dapat melunasi sebagian utang kredit dan dapat membayar sewa modalnya.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pringgan Medan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten. Di dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu sangat penting adanya dorongan Motivasi dari Atasan dan Rekan Kerja kepada karyawan. Dengan adanya dorongan motivasi maka para karyawan akan semakin terdorong untuk berusaha semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Marsinah (2020) Dengan adanya dorongan motivasi akan membawa dampak positif bagi seorang karyawan, namun di lokasi penelitian penulis di perusahaan PT. Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang disebabkan oleh beberapa factor, antara lain penghasilan yang diterima oleh karyawan kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dari fenomena tersebut tentu saja berdampak pada pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu

motivasi kerja sangat penting diberikan kepada karyawan untuk mendukung kelangsungan hidup bagi perusahaan PT. Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan. Selain adanya dorongan motivasi, pemberian kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan semua tujuan perusahaan dapat dicapai. Kompensasi juga sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan aturan perusahaan dan bagian masing masing karyawan. Apabila seorang karyawan mempunyai tugas yang lebih dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya maka sebuah kompensasi yang diterima akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya apabila seorang karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja maka kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaannya. Kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu berupa : Gaji Pokok, Tunjangan, Bonus. Menurut Spencer and Spencer (dalam Melisa 2021) Terdapat adanya hubungan yang erat antara kompensasi dengan kinerja karyawan apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya maka karyawan harus memiliki potensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik mempunyai fungsi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif untuk memenuhi tujuan dan pengetahuan serta sebagai informasi bagi peneliti yang akan melakukan kegiatan penelitian kedepannya.

Menurut Akbar, et al., (2021:125) Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atau pengembalian (return) finansial yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Kompensasi Menurut Hasibuan (2020:118) adalah sebuah pendapatan

dalam bentuk uang, atau barang yang dapat diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membahas tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar dapat bekerja dengan menumbuhkan rasa semangat serta dapat memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal agar suatu tujuan pekerjaan dapat tercapai. Motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja keras dan antusias agar mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah suatu pemberian daya gerak yang menumbuhkan rasa semangat dari dalam diri karyawan agar mereka dapat bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan Upaya untuk mencapai suatu kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga di sebut sebagai faktor pendukung yang dapat menumbuhkan rasa semangat dari dalam diri seseorang. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan memiliki produktivitas yang tinggi apabila suatu Perusahaan dapat mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Menurut Arikunto (2020:211) Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat kevalidan dalam suatu instrument yang berfungsi untuk mampu mengukur suatu data. Dalam uji validitas suatu instrument dinyatakan valid apabila korelasi r hitung > rtabel pada taraf signifikansi 5%.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan kegiatan penelitian di Perusahaan PT. Pegadaian Persero Cabang Pringgan Medan yang beralamat di Jalan Sei Bahorok No.2 Kecamatan Medan Baru. Penelitian akan dilaksanakan mulai Januari 2024 sampai dengan April 2024

| No | Jawaban | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

2024 sampai dengan April 2024

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data untuk penyusunan penelitian ini adalah Data Primer adalah sebuah data yang dapat diperoleh secara langsung dari Perusahaan dengan cara melakukan kegiatan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, dimana data yang diperoleh tersebut masih baku dan harus diolah Kembali. Data Sekunder, Sumber Data yang dapat diperoleh melalui laporan skripsi, buku-buku, dan internet merupakan sumber Data Sekunder.

Populasi

Populasi adalah suatu item penelitian yang telah mempunyai kualitas dan telah ditetapkan oleh penulis kemudian dapat ditarik untuk menjadi kesimpulan Menurut Sugiyono (2020). Populasi dalam kegiatan penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Pegadaian Persero cabang pringgan medan yang berjumlah 35 orang, baik yang karyawan tetap dan karyawan yang belum tetap.

Sampel

Sample merupakan bagian dari populasi dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2020) sample merupakan suatu jumlah dan karakteristik dari populasi. Jika populasinya dibawah 100 maka penulis dapat melakukannya dengan cara

sensus, sehingga seluruh anggota populasi dapat dikatakan sample sebagai responden. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sebanyak 100%. Jumlah sample yang dapat diambil sebanyak 35 responden

Metode Pengumpulan Data

Penelitian dapat dilakukan secara langsung pada PT. Pegadaian Persero cabang pringgan. Dengan cara penyebaran kuesioner yang berisikan pertanyaan tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang telah diajukan kepada responden terdiri dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Hasil pengujian table di atas menunjukkan hasil uji normalitas untuk seluruh variabel nilai Asymp Sig. (2-

tailed) adalah 0,062 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas diatas dapat menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel > 0.10 dan nilai VIF masing- masing variabel < 10.00 , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Bedasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut dapat menyebar secara acak dan menyebar secara merata baik di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, serta titik yang berkumpul di suatu tempat tidak membentuk pola tertentu. Kemudian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas, dikarenakan variabel independen tersebut tidak saling mempengaruhi.

Berdasarkan tabel Unstandardized Coefficients diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,795 + 0,284X_1 + 0,241 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,795 artinya apabila kompensasi dan motivasi diasumsikan konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 4,795 satuan.
2. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0,284 artinya apabila setiap kenaikan satu kompensasi maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,284 dengan asumsi variabel motivasi kerja bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,241 artinya apabila setiap kenaikan satu satuan motivasi maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,241 dengan asumsi variabel kompensasi bernilai tetap

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,662 yang artinya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2% artinya sisanya

sebesar $(100\% - 66,2\%) = 33,8\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Berdasarkan hasil Uji T yang diperoleh dari tabel di atas maka hasil tersebut menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian dengan SPSS Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel di atas hasil regresi terlihat bahwa variabel kompensasi diperoleh dari thitung sebesar 3,192 dengan taraf signifikan 0,003. Hal ini berarti thitung lebih besar dari pada ttabel $3,192 > 2,035$. maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian dengan SPSS Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel di atas hasil regresi terlihat bahwa variabel motivasi memiliki thitung sebesar 2,795 dengan signifikan 0,009. Hal ini berarti thitung lebih besar dari pada ttabel $2,795 > 2,035$. maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis ini ditetapkan nilai signifikansi adalah 0,05 dan nilai $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ kemudian $df_2 = n - k = 35 - 1 = 34$. Berdasarkan rumus df diketahui kolom 2 dan baris 34 tingkat kepercayaan α 5% adalah sebesar 3,276, sedangkan dari hasil uji tabel anova dapat diketahui $F_{hitung} 31,355 > F_{tabel} 3,276$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh

secara signifikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut didapatkan berdasarkan perolehan nilai dengan hasil thitung sebesar 3,192 dengan signifikan 0,003. Hal ini berarti thitung lebih besar dari pada ttabel 3,192 > 2,035. Dari hasil tersebut maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan sehingga kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Pringgane Medan dapat meningkat yang artinya hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini diterima. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sesuai dengan hasil kinerja karyawan yang telah dicapainya yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah agar karyawan merasa dihargai atas seluruh prestasi kerja, dengan demikian rasa memiliki akan tercipta di hati para pekerja. Dalam pemberian kompensasi Perusahaan juga berharap kepada karyawan agar bisa melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi yang dapat diterima yaitu berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, serta lingkungan pekerjaan yang nyaman juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya semakin tinggi maka tingkat usaha kinerja para karyawan juga harus semakin tinggi yang berfungsi untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, apabila jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah maka usaha kinerja para karyawan juga akan semakin

rendah. Hal tersebut yang menyebabkan karyawan dapat berpindah tempat ke perusahaan yang lain. Sedangkan apabila kompensasi yang diberikan semakin meningkat, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan yang lain. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang baik yang dapat diterima oleh karyawan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat diperoleh berdasarkan dengan nilai hasil variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar 2,795 dengan signifikan 0,009. Hal ini berarti thitung lebih besar dari pada ttabel 2,795 > 2,035, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pringgane Medan dapat meningkat dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini diterima. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang dapat menggerakkan hati seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi kerja, diantaranya adalah karyawan mendapatkan perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang telah dilakukan karyawan, pemberian penghargaan sebagai apresiasi yang dapat diberikan

kepada karyawan atas kinerja baik yang telah di laksanakan oleh karyawan. Penghargaan yang dapat diberikan untuk membangun motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji. Beberapa Upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan berdasarkan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. menciptakan kebutuhan karyawan yang merupakan dasar dari tujuan yang diinginkan oleh karyawan ke perusahaan, yaitu sebuah motivasi,
2. menciptakan budaya organisasi yang membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban dalam menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan yang sudah menjadi identitas perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah,
3. memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai permintaan perusahaan kepada karyawan atas seluruh tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya,
4. memiliki sosok pemimpin yang baik dan mau menerima seluruh masukan para karyawannya dalam memajukan perusahaan,
5. seorang karyawan harus mengerti bahwa dirinya berharga dan dibutuhkan oleh perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pringgagan Medan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Berdasarkan koefisien determinasi nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah 0,662 yang berarti 66,2% dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya

beberapa faktor pendorong yaitu kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 33,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian Cabang Pringgagan Medan berdasarkan hasil uji thitung sebesar $3,192 > 2,035$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian Cabang Pringgagan Medan berdasarkan hasil uji thitung sebesar $2,795 > 2,035$ dengan signifikan $0,009 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Hikmah & Sherlie. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 Nomor 1 Februari 2020. Diakses dari jurnal, sumber jurnal : <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2477>
- M.Gusnul Rifky, Sri Harin & Erni Yuningsih. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul – Bogo. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 Nomor 1 Juni 2020. Diakses dari jurnal, sumber jurnal : <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/2746>
- Satria Tirtayasa & Sandhi Fialy Harahap. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 Nomor 1 Maret 2020. Diakses dari jurnal, sumber

- jurnal : <https://www.researchgate.net/publication/369918985>
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Nino Nopriandi. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 11 Nomor 1 Januari-April 2023. Diakses dari jurnal, sumber jurnal :
- Diambil dari buku penerbit Pujiyanto & Andri Octaviani. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada