

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI ISLAMI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. DUTA INDOMANDIRI JAKARTA**

**Tri Susilowati**

Email: [tri.susilowati54@gmail.com](mailto:tri.susilowati54@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ekonomi Syari'ah Bhakti Nugraha Tangerang, Indonesia

**Ade Marpudin**

Sekolah Tinggi Ekonomi Syari'ah Bhakti Nugraha Tangerang, Indonesia

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara islami terhadap prestasi kerja, serta menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan divisi distribusi. Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Indomandiri Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Alat dalam mengumpulkan dan menganalisis penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi perbaikan kerja ke depannya terkait dengan kompensasi, motivasi dan prestasi kerja.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja, Karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan pasar yang semakin ketat ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan agar dapat terus bertahan dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang

sangat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang bisa berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta

tidak maksimal yang akan berakibat tidak tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup>

Dalam bisnis jasa distributor barang saat ini, pelayanan kepada pelanggan yang baik menjadi prioritas utama. Hal ini karena dengan memahami harapan pelanggan dengan baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan, maka pelanggan akan mampu mempertahankan pendiriannya pada pelayanan yang ditawarkan pada perusahaan tersebut untuk jangka panjang bahkan memercayainya dan tentunya perusahaan mendapatkan keuntungan.<sup>2</sup>

Tetapi prakteknya dalam pengiriman barang kerap kali terdapat hambatan dan kendala yang mengakibatkan keterlambatan dan komplek. Hal ini terjadi dikarenakan dua faktor, yakni faktor manusia (*human error*) dan faktor alam (*force majeure*) sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pengiriman dengan tepat pada waktu yang telah disepakati oleh Pengirim. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu menjadikan

kualitas layanan dan kualitas kepuasan pelanggan sebagai instrument menanggulangi tingkat persaingan yang ketat. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis, faktor-faktor tersebut berupa kompensasi, dan motivasi.<sup>3</sup>

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kemampuan seseorang dapat terlihat hasilnya melalui prestasi yang ada.<sup>4</sup> Faktor kompensasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.<sup>5</sup> Kompensasi sendiri adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya

---

<sup>1</sup> Nisrina Hamid, Al Asy Ari Adnan Hakim, and Waode Maratun Shaleha, "ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA HOTEL CLARO KOTA KENDARI," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>.

<sup>2</sup> Ferra Pujiyanti, *Rahasia Cepat Menguasai Laporan Keuangan Khusus Untuk Perpajakan & UKM* (Jakarta: UKM, 2015).

---

<sup>3</sup> Surya Akbar, "ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN," *Jiaganis* 3, no. 2 (2018), <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>.

<sup>4</sup> Rohmat Dwi Yunianta and Ahmad Shofiyuddin Ichsan, "Peningkatan Kemampuan Menulis Puisi Melalui Media Kisah Kepahlawanan Tokoh Wayang Pada Siswa Kelas V SD 2 Panjangrejo Pundong Bantul," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 3, no. 1 (2020): 103-14, <https://doi.org/10.30605/JSGP.3.1.2020.148>.

<sup>5</sup> Hasrudy Tanjung, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (2015), <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.964>.

sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

Tidak hanya itu, faktor motivasi berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan, motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan prestasi kerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>7</sup> Untuk itu, motivasi ini menjadi sangat penting dilakukan dalam berbagai hal, tidak hanya di ruang pekerjaan di perusahaan, tetapi juga di ruang pendidikan sebagai ruang aktualisasi anak untuk bekerja lebih baik ketika mereka lulus.<sup>8</sup>

Gibson, Ivancevich dan Donelly, dalam Dinarwati, mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

1. Fisiologi: Kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.<sup>9</sup>

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti diindikasikan terdapat masalah motivasi, kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan nya yang kurang aktif. Penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi banyak di lakukan, salah satunya dilakukan oleh Firli Bahiroh, dkk (2017) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*" dengan hasil pengujian hipotesis yaitu variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

---

<sup>6</sup> Inna Nisawati Mardiani and Alfin Widiyanto, "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri," *Jesya* 4, no. 2 (2021).

<sup>7</sup> Sapri Y, "Pengaruh Persepsi Dan Pengetahuan Terhadap Motivasi Menabung Di Bank Syariah (Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)" (Institut Agama Islam Parepare, 2019).

<sup>8</sup> Ahmad Shofiyuddin Ichsan and Fitria Fathurrahman, "Reviewing Islamic Education Curriculum in the Perspective of the Khilafah State System," *AL-FURQAN* VIII, no. 1 (2019): 1-14,

<http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/alfurqan/article/view/3653>.

---

<sup>9</sup> Dinarwati, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI GORONTALO," *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 1 (2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>.

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta

kinerja kerja karyawan.<sup>10</sup> Tidak hanya itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Reski Adry (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank SulselBar Cabang Utama Kota Palopo”. Penelitian ini memperlihatkan adanya ketersambungan yang kuat antara variabel dependen dan independen.<sup>11</sup>

Karena terdapat fenomena masalah dalam PT. Duta Indomandiri pengiriman distribusi barang dan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan membuktikan hasil penelitian yang sebelumnya. kompensasi, dan motivasi seorang karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jika karyawan sudah terpenuhi kompensasi yang layak dan motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk maju dan berkembang maka dengan sendirinya mereka akan memiliki prestasi yang baik dan dapat memajukan perusahaan.

<sup>10</sup> Firli Bariroh, Sri Hastari, and Joes Dwiharto, “PENGARUH KEPUASAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA)* 2, no. 2 (2017).

<sup>11</sup> Reski Adry, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Kota Palopo” (Universitas Muhammadiyah Palopo, 2021).

## PEMBAHASAN

### Sekilas Dinamika di PT Duta Indomandiri Jakarta

Terdapat fenomena penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta penyebab menurunnya prestasi di sana adalah komplek dari customer berupa pengiriman barang telat/tidak tepat waktu, barang ada kerusakan dan tidak sampainya kiriman diakibatkan oleh kendala yang dialami staff pengiriman, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Daftar Komplek PT. Duta Indomandiri Jakarta Tahun 2021**

No	Daftar Komplek	Bulan		
		Agustus	September	Oktober
1	Keterlambatan waktu dalam mengantar barang	25%	25%	30%
2	Terdapat kerusakan pada barang yang dikirim	20%	25%	25%
3	Kiriman barang tidak sampai ke tempat tujuan	15%	10%	15%
4	Tidak adanya garansi/pengebalian bila barang hilang	20%	20%	20%
5	Penampilan/tindakan yang tidak sopan	20%	20%	10%
<b>TOTAL KOMPLEK</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT. Duta Indomandiri Jakarta

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Duta Indomandiri Jakarta masih belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase dari tabel di atas keterlambatan barang dalam bulan Agustus 25%, September 25% dan Oktober 30%, barang rusak bulan Agustus 20%, September 25%, dan Oktober 25%, kiriman barang tidak sampai bulan Agustus 15%, September 10% dan Oktober 15%, tidak ada garansi barang rusak di bulan Agustus 20%, September 20% dan Oktober 20%, penampilan tidak sopan bulan Agustus 20%, September 20% dan Oktober 10% maka diketahui dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober mengalami penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta.

Prestasi kerja di PT. Duta Indomandiri Jakarta menurun dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi menurunnya prestasi kerja adalah kompensasi. Menurunnya prestasi kerja di sana dikarenakan kompensasi atau imbalan yang di terima karyawan di sana belum memenuhi standar upah minimum provinsi (UMP) yang memicu berdampak negatif pada menurunnya prestasi kerja karyawan, selain itu di PT. Duta Indomandiri tidak ada jaminan kesehatan dan asuransi. Sedangkan karyawan pengiriman di sana harus bekerja di lapangan mengantar pesanan pelanggan dari satu tempat ke tempat lain, apabila terjadi hal-hal tidak diinginkan,

misalnya kecelakaan di jalan tidak ada jaminan dari perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi ada dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya bentuk finansial saja seperti gaji dan bonus tetapi juga bentuk bukan finansial seperti jaminan kesehatan dan asuransi.<sup>12</sup>

Dalam pengiriman barang sering terdapat hambatan dan kendala yang mengakibatkan keterlambatan dan komplek. Hal ini terjadi dikarenakan dua faktor, yakni faktor manusia (*human error*) dan faktor alam (*force majeure*) sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pengiriman dengan tepat pada waktu yang telah disepakati oleh pengirim. Guna mengantisipasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu menjadikan kualitas layanan dan kualitas kepuasan pelanggan sebagai instrument menanggulangi tingkat persaingan yang ketat.

Fenomena juga menunjukkan bahwa umumnya masalah mendasar yang senantiasa dihadapi manajemen bagaimana seorang bawahan mau

---

<sup>12</sup> Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2011), <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta

berusaha mengerahkan segenap keahlian sesuai dengan kepentingan perusahaan, penyelesaian terhadap masalah ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja (*system of performance appraisal*) yang baik, dan menciptakan hubungan antara kompensasi dan motivasi, kompensasi/imbalan (*reward*) dengan tingkat kerja yang dicapai.<sup>13</sup> Tinggi rendahnya kompensasi dan motivasi karyawan dalam memberikan pelayanan pada para pelanggan dapat diukur sejauhmana efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan pada para pelanggan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara oleh peneliti, terdapat masalah kompensasi kerja yang diindikasikan ternyata kompensasi di sana tidak mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) dikarenakan pekerjaan di sana dihitung dari banyak barang yang dikirim, semakin banyak barang yang dikirim semakin banyak pendapatan dan begitu pula sebaliknya.

### Hasil Penyebaran Kuesioner

Lokasi tempat peneliti melaksanakan penelitian berada di PT. Duta Indomandiri Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2021 Sesuai dengan rencana peneliti ingin memperoleh sampel sebesar 55 responden dari seluruh populasi. Setiap responden

diberi lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan peneliti. Dari keseluruhan kuesioner yang berjumlah sebanyak 55 eksemplar, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1, kuesioner yang kembali dalam keadaan utuh sebanyak 55 eksemplar.

**Tabel 2**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	55
(Response Rate)	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tapi pengisiannya tidak lengkap/tidak baik	-
Kuesioner yang layak untuk dianalisis	55

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti

Adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Jenis Kelamin Responden**

	Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Val Pr d ia	55	79,7	100,0	100,0
Total	69	100,0		

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua responden laki-laki berjumlah 55 orang.

<sup>13</sup> Deri Damanhuri, Pardamean Silalahi, and Dedi Ali Imran, "AUDIT SISTEM MANAJEMEN KOMPENSASI DI PERUM JASA TIRTA II" (Universitas Widya Tama, 2010).

**Uji Reliabelitas**

Reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil tau konsisten dalam mengukur apa yang ingin dikur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan *SPSS 22.0 for Windows* dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari *Cronbach's Alpha* ( $\alpha > 60\%$ ). Dari tabel di atas, reliabilitas skala masing-masing konstruk dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948 untuk Kompensasi, 0,694 untuk Kealian, 0,781 untuk Motivasi, dan 0,779 untuk Prestasi Kerja. Hasil uji reliabilitas terhadap semua konstruk dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Realibilitas**

N o	Variabel	$\alpha$	<i>Cronbach's Alpha</i> table	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterang an
1	Kompensasi	0,05	0,60	0,948	Reliabel
2	Motivasi	0,05	0,60	0,781	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,05	0,60	0,779	Reliabel

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Kompensasi, & Motivasi, serta Prestasi

Kerja diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, dan bisa dilakukan langkah selanjutnya.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola data, merangkum informasi yang terdapat dalam data. Pada Tabel 4 menyajikan statistik deskriptif yang terdiri dari *mean*, *standard deviation*, dan korelasi antar variabel.

**Tabel 4**  
**Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	5	9	43	24,16	7,736
Total_X2	5	18	40	30,42	4,756
Total_Y	5	40	60	48,56	3,971
Valid N (listwise)	5				

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan data Tabel 4, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel Prestasi Kerja mempunyai skor total minimum 40 dan skor total maksimum 60. Rata-rata skor total responden 48,56 dengan standar deviasi 3,971. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk

penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah 48,56.

Skor total jawaban responden pada Tabel 4 di atas bahwa variabel Kompensasi mempunyai skor minimum 9 dan skor total maksimum 43. Rata-rata skor total responden 24,16 dengan standar deviasi 7,736. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah 24,16.

Skor total jawaban responden pada Tabel 4 di atas bahwa variabel Motivasi mempunyai skor minimum 18 dan skor total maksimum 40. Rata-rata skor total responden 30,42 dengan standar deviasi 4,756. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah 30,42.

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  $R^2 = 0$  artinya variabel independen sama sekali tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 <sup>a</sup>	,183	,135	3,693	1,575

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang erat pada korelasi antara ke-3 variabel independen (*kompensasi dan motivasi*) terhadap variabel dependen (*prestasi kerja*) karena nilai R yang didapat adalah 0,428. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan akan semakin erat.

Berdasarkan tabel di atas terlihat R square sebesar 0,183. Hal ini berarti 18,3% variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu variabel *kompensasi, keahlian, dan motivasi*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 18,3\% = 81,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

**Uji Hipotesis (Uji t / Uji Parsial)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Varia bel Beba s	t <sub>hitung</sub>	> at au <	t <sub>tabel</sub>	Sig nifi ka n	Keterangan
Komp ensas i (X1)	0, 3 9 1	<	1, 6 7 3	0,6 98	Tidak berpengaruh & Tidak signifikan
Prest asi Kerja	0, 5 0 4	<	1, 6 7 3	0,6 17	Tidak berpengaruh & Tidak signifikan

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Pengujian Hipotesis1: tidak ada pengaruh dan tidak signifikan *Kompensasi* terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} 0,391 < t_{tabel} 1,673$  dan signifikan  $0,698 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *kompensasi* terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian Hipotesis 2: tidak ada pengaruh dan tidak signifikan *Motivasi* terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung} -0,504 < t_{tabel} 1,672$  dan signifikan  $0,617 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat tidak pengaruh positif tidak signifikan motivasi terhadap prestasi kerja.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pengaruh secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi, keahlian, dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squar es	D f	Mea n Squa re	F	Sig.
1 Regressi on	156,0 62	3	52,02 1	3,8 15	,01 5 <sup>b</sup>
Residual	695,4 65	5 1	13,63 7		
Total	851,5 27	5 4			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Untuk melihat apakah signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen serta mengetahui apakah persamaan regresi yang akan dibuat dapat dipakai atau tidak untuk memprediksi variabel dependennya, maka digunakan uji anova.

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan  $F_{hitung} 3,815 > F_{tabel} 2,773$  dengan tingkat signifikansi  $0,015$ . Karena tingkat signifikan  $0,015 < 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja (Y) atau dikatakan bahwa variabel  $X_1, X_2, X_3$

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta**

secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

**Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8**  
**Analisis Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,828	5,692		5,767	,000
Total_X1	,027	,069	,053	,391	,698
Total_X2	,473	,150	,417	3,146	,003
Total_X3	-,055	,109	-,066	-,504	,617

a. Dependent Variable: Total\_Y  
Sumber : Hasil Diolah dengan Program SPSS 22 Tahun 2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:  $Y = 32,828 + 0,053(X_1) + 0,066(X_2)$ . Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Kostanta  
Nilai konstanta sebesar 32,828 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (kompensasi, & motivasi) bernilai konstan, maka

nilai variable dependen (prestasi kerja) sebesar 32,828 atau positif.

2. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Artinya apabila ada peningkatan Kompensasi ( $X_1$ ) yang berupa kenaikan gaji atau upah maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Mereka akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Artinya apabila keahlian ( $X_2$ ) karyawan mempunyai keahlian maka pekerjaan akan mudah dan cepat diselesaikan dengan waktu di tentukan maka akan menaikkah prestasi kerja karyawan.

3. Koefisien Regresi Variabel Motivasi  
Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_3$ ) akan mengalami mengalami perubahan

**KESIMPULAN**

Penjelasan untuk hasil penelitian: Uji t dan Linier berganda yang memiliki nilai negatif (-): Pertama, dalam Uji t diketahui hasil dari variabel Motivasi ( $X_3$ ) nilainya t hitung = -0,504

dan untuk nilai t tabel = 1,673 ini artinya bahwa variabel Motivasi (X3) dengan nilai -0,504 nilai ini lebih kecil (>) dari nilai t tabel yaitu = 1,673, maka bisa diartikan bahwa hasil penelitian di perusahaan tersebut, variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) atau hubungan antara variabel Motivasi (X3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y), hubungannya sangat lemah / tidak signifikan. Sedangkan Koefisien Determinasi untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh dari variabel keseluruhan (X1, X2) secara serentak terhadap variabel (Y). Hasil koefisien Determinasi adalah 0,428 dan nilai tersebut mendekati angka 1 (satu) sehingga bisa diartikan ke 2 (dua) variabel (X1, X2) memiliki Hubungan. Berdasarkan hasil R Square sebesar 0,183, ini artinya 18,3% untuk variabel Prestasi kerja (Y), dan sisanya variabel (X1, X2) artinya sisanya (100%-18,3%) = 81,7%, dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adry, Reski. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Kota Palopo." Universitas Muhammadiyah Palopo, 2021.

Akbar, Surya. "ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN." *Jiaganis* 3, no. 2 (2018).

<https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>.

- Bariroh, Firli, Sri Hastari, and Joes Dwiharto. "PENGARUH KEPUASAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA)* 2, no. 2 (2017).
- Damanhuri, Deri, Pardamean Silalahi, and Dedi Ali Imran. "AUDIT SISTEM MANAJEMEN KOMPENSASI DI PERUM JASA TIRTA II." Universitas Widyatama, 2010.
- Dinarwati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI GORONTALO." *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 1 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>.
- Hamid, Nisrina, Al Asy Ari Adnan Hakim, and Waode Maratun Shaleha. "ETOS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA HOTEL CLARO KOTA KENDARI." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>.
- Ichsan, Ahmad Shofiyuddin, and Fitria Fathurrahman. "Reviewing Islamic Education Curriculum in the

## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Duta Indomandiri Jakarta**

- Perspective of the Khilafah State System." *AL-FURQAN* VIII, no. 1 (2019): 1-14.  
<http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/alfurqan/article/view/3653>.
- Mardiani, Inna Nisawati, and Alfin Widiyanto. "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri." *Jesya* 4, no. 2 (2021).
- Pujiyanti, Ferra. *Rahasia Cepat Menguasai Laporan Keuangan Khusus Untuk Perpajakan & UKM*. Jakarta: UKM, 2015.
- Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2011).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.
- Tanjung, Hasrudy. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15, no. 1 (2015).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.964>.
- Y, Sapri. "Pengaruh Persepsi Dan Pengetahuan Terhadap Motivasi Menabung Di Bank Syariah (Pada Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare)." Institut Agama Islam Parepare, 2019.
- Yunianta, Rohmat Dwi, and Ahmad Shofiyuddin Ichsan. "Peningkatan Kemampuan Menulis Puisi Melalui Media Kisah Kepahlawanan Tokoh Wayang Pada Siswa Kelas V SD 2 Panjangrejo Pundong Bantul." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 3, no. 1 (2020): 103-14.  
<https://doi.org/10.30605/JSJP.3.1.2020.148>.