

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) WAY RILAU BANDAR LAMPUNG

Febrian Eko Saputra¹, Muhammad Anton Ferdiansah², Defia Riski Anggarini³

email: febrian.eko@teknokrat.ac.id¹, muhammadanton003@gmail.com², defiariski@teknokrat.ac.id³

^{1), 2), 3)} Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia
Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandar Lampung

Abstract

This study aims to evaluate the impact of compensation and work motivation on improving employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Way Rilau. A quantitative approach was used, with a population consisting of employees at PDAM Way Rilau in Bandar Lampung. The sample was selected using purposive sampling within non-probability sampling. According to Artikunto, if the number of individuals is less than 100, it is advisable to include all of them. However, for larger populations, a sample of around 10% or more can be taken. In this study, the sample size was 26 respondents. Data was collected through a survey using a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression. Using the SPSS application, the research results indicate that both compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PDAM Way Rilau Bandar Lampung. These findings are expected to assist the company in enhancing employee performance through improvements in the compensation system and motivation strategies.

Keywords: compensation, motivation, employee performance, PDAM Way Rilau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari karyawan PDAM Way Rilau di Bandar Lampung. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dalam non probability sampling. Mengacu pada pendapat Artikunto, jika jumlah individu kurang dari 100, sebaiknya semua diambil. Namun, untuk populasi yang lebih besar, sampel dapat diambil sekitar 10% atau lebih. Dalam studi ini, jumlah sampel adalah 26 responden. Data yang dikumpulkan bersifat primer melalui survei dengan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda Dengan menggunakan aplikasi SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Temuan ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi dan strategi motivasi.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, PDAM Way Rilau

1. Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi adalah suatu entitas yang menjalankan kegiatan bisnis secara berkelanjutan dengan tujuan utama memperoleh laba. Baik dikelola secara perorangan maupun oleh badan hukum, setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengatur sumber daya manusianya secara optimal, terlebih di tengah era globalisasi yang penuh tantangan (Anggusti et al., 2021). Dalam hal ini, dinamika lingkungan bisnis seperti perubahan kebijakan pemerintah, pergeseran tren pasar, serta kemajuan teknologi berperan besar dalam menentukan kinerja serta kelangsungan hidup perusahaan (Imbron, 2021; Erwin et al., 2024).

Keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis sangat dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM dengan kualitas rendah dapat menjadi hambatan dalam pencapaian sasaran

organisasi (Imbron, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan, dimulai dari proses perencanaan hingga strategi untuk menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Riniwati, 2016). Pengelolaan SDM meliputi aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan terhadap rekrutmen dan pengembangan pegawai. Tujuan utamanya adalah mendukung pencapaian keberhasilan organisasi melalui manajemen tenaga kerja yang efisien dan efektif (Raymond, 2023). Dalam hal ini, performa karyawan memegang peran penting karena secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

PDAM Way Rilau, sebagai perusahaan milik daerah, memegang peranan penting dalam penyediaan air bersih untuk masyarakat Kota Bandar Lampung. Kualitas air yang dihasilkan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh manajemen SDM yang efisien (PDAM, n.d.).

Berdasarkan pengamatan, kinerja karyawan di PDAM masih menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya konsentrasi dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat (Suryani et al., 2020). Peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Suswanti, 2022). Namun, di PDAM, ada masalah terkait fasilitas fisik dan kondisi kerja yang kurang memadai, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan (Septiawan, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan penyediaan fasilitas yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kompensasi juga menjadi faktor kunci dalam manajemen SDM yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dan adil dapat mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan (Jasiyah, 2022). Akan tetapi, di PDAM, masalah terkait kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan (Sodirin & Aprianis, 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif maupun negatif antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki lebih dalam pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau, Bandar Lampung. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman serta saran bagi manajemen dalam mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan berkelanjutan.

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau. Dengan pemahaman mengenai hubungan tersebut, diharapkan PDAM dapat merancang strategi yang lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan inkonsistensi pada penelitian terdahulu, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung”. Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Kompensasi (X1)

Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia merujuk pada keseluruhan imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Hal ini meliputi tidak hanya penghasilan tetap seperti gaji, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan variabel, tunjangan, serta insentif lainnya (Septian et al. 2024).

Indikator yang digunakan kompensasi Menurut (Aprilia, 2024) antara lain yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Fasilitas
4. Jaminan sosial.

Motivasi (2)

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku, dan bekerja demi mencapai tujuan atau kesuksesan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja juga dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja bergantung pada sejauh mana intensitas motivasi yang diterima oleh seseorang (Uno, 2006).

Indikator yang digunakan motivasi menurut (Kurniati, 2024) antara lain yaitu:

1. Pengakuan/penghargaan.
2. Prestasi.
3. Promosi/kenaikan pangkat.
4. Hubungan antarpribadi.
5. Gaji
6. Kondisi kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai sebuah organisasi. Cara seseorang menjalankan tugas, jabatan, atau peran dalam organisasi adalah wujud nyata dari kinerja karyawan yang dapat diamati secara langsung (Sihombing, 2023).

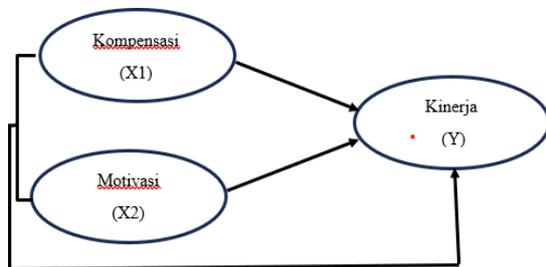
Indikator yang digunakan kinerja karyawan menurut (Maulia,2023) antara lain yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Kerjasama

Hipotesis Penelitian

Gambar berikut menunjukkan kerangka konseptual dalam model penelitian yang menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah 2025

Hipotesis

Setelah menganalisis Kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung.**
2. **H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung.**
3. **H3: Secara bersamaan, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Way Rilau Bandar Lampung.**

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel yang telah ditentukan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki fenomena sosial dengan menguji teori yang ada melalui variabel yang diukur dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Hal ini dilakukan untuk memastikan validitas

dan ketepatan prediksi serta generalisasi teori yang diuji.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan unit atau individu yang memiliki karakteristik yang ingin diteliti. Unit-unit ini dikenal sebagai unit analisis dan bisa berupa individu, organisasi, objek, dan sebagainya (Hanafih et al., 2020). Dalam penelitian ini, populasi ini menggunakan 262 karyawan yaitu seluruh karyawan PDAM.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Pemilihan individu dilakukan berdasarkan karakteristik tertentu dari subjek yang relevan. Mengacu pada pendapat Artikunto, jika jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik mengambil seluruh populasi. Namun, jika jumlah subjek cukup besar, sampel dapat diambil sekitar 10% atau lebih dari total populasi. Penelitian ini menggunakan sampel 26 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui pendekatan survei dengan menggunakan kuesioner yang dirancang secara hati-hati. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan etos kerja, disiplin, dan kompetensi karyawan. Setiap pertanyaan disusun dengan menggunakan skala Likert, sehingga responden dapat menilai tingkat kesetujuan mereka terhadap pernyataan yang diajukan.

Teknik Analisis Data

• Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Secara umum, persamaan regresi linier berganda memiliki struktur sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$\alpha = \text{Nilai Konstanta}$$

$$\beta_1 = \text{Koefisien Regresi Kompensasi}$$

$$\beta_2 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

$$X_1 = \text{Kompensasi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$e = \text{Standar Error}$$

- **Instrumen Penelitian**

- **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan melalui serangkaian analisis dan penilaian untuk memastikan bahwa alat ukur dapat dengan tepat menggambarkan konsep atau variabel yang sedang diteliti. Penentuan validitas data dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria spesifik yang telah ditentukan sebelumnya:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan skor total nilai menggunakan korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai korelasi Pearson yang diperoleh menunjukkan hasil signifikan dan lebih besar dari nilai alpha, maka item tersebut dianggap valid.

- **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas kuesioner diukur berdasarkan sejauh mana konsistensi dan kestabilan jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Selain itu, reliabilitas juga menggambarkan tingkat kepercayaan terhadap setiap variabel atau konstruk dalam kuesioner tersebut. Untuk mengukur reliabilitas, salah satu pendekatan yang digunakan adalah uji Cronbach's Alpha (α). Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel atau konstruk lebih dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap memiliki konsistensi yang tinggi (Ghozali, 2018).

- **Uji Hipotesis**

- **Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini bertujuan untuk menilai hipotesis yang berkaitan dengan setiap variabel independen secara terpisah. Pengambilan keputusan akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, yang diterapkan sesuai prosedur berikut:

Apabila nilai signifikansi α lebih kecil dari 0,05 (5%) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima jika nilai signifikan $x < 0,05$ dan hipotesis ditolak jika nilai signifikan $x \geq 0,05$ (Ghozali, 2012 dalam buku Siti et al 2020)

- **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh gabungan dari variabel-variabel yang ada (Ghozali, 2018). Ketika menerapkan statistik F untuk menguji hipotesis, terdapat dua kriteria yang digunakan:

- a. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Ini mengindikasikan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh seluruh variabel independen secara bersamaan.
- b. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel independen secara simultan.

Variabel Operasional

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel independen merujuk pada faktor-faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh atau menjadi penyebab terhadap variabel lainnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2).

A. Menurut Aprilia, (2024) kompensasi (X_1) memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji: Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya
- 2) Insentif: Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini
- 3) Fasilitas: Saya merasakan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai terhadap pekerjaan saya
- 4) Jaminan social: Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan

B. Menurut Kurniati, (2024) motivasi (X_2) memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Pengakuan/penghargaan: Pujian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja membuat saya lebih semangat dalam bekerja.
- 2) Prestasi: Saya sangat senang menggunakan kreatifitas saya didalam bekerja.
- 3) Promosi/kenaikan pangkat: Saya sungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan posisi/jabatan lebih baik.
- 4) Hubungan antar pribadi: Hubungan yang ramah dan akrab anatar sesama teman pegawai membuat saya merasa nyaman ditempat kerja.
- 5) Gaji: Gaji yang saya terima cukup, sehingga dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

- 6) Kondisi kerja: Saya tetap semangat berkerja apabila harus lembur.

2. Variabel Terikat (Dependet Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian dan dianggap dipengaruhi oleh atau sebagai hasil dari variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel dependen, yang menurut Maulia (2023), terdiri dari beberapa indikator berikut:

- 1) Kualitas: Saya sebagai karyawan PDAM Way Rilau mempunyai kualitas pekerjaan yang baik secara individu.
- 2) Kuantitas: Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak
- 3) Ketepatan waktu: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan
- 4) Efektivitas: Sebagai karyawan PDAM Way Rilau, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal
- 5) Kemandirian: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara individu tanpa harus menumnggu karyawan lain.
- 6) Kerjasama: Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki Laki	15	57,69%
Perempuan	11	42,31%
Total	26	100.00%
Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	16	61,5%
31-40 Tahun	9	34,6%
41-50 Tahun	1	3,8%
Total	26	100.00%
Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	3	11,5%
D3	4	15,4%
D4	0	0%
S1	19	73,1%
Total	26	100.00%
Devisi/Bagian	Jumlah Responden	Persentase
Staf Ahli	2	7,69%
SPI	3	11,54%
Distribusi	3	11,45%
HBL	4	15,38%

Keuangan	3	11,54%
Litbag	3	11,54%
Umum	4	15,38%
Produksi	2	7,69%
Perencanaan	2	7,69%
Total	26	100.00%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	R	Sig.	Keterangan
	Pertanyaan	Hitung	Tabel		
Kompensasi (X1)	X1.1	0,601	0,3882	0,000	Valid
	X1.2	0,793	0,3882	0,000	Valid
	X1.3	0,791	0,3882	0,000	Valid
	X1.4	0,783	0,3882	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,548	0,3882	0,000	Valid
	X2.2	0,549	0,3882	0,000	Valid
	X2.3	0,447	0,3882	0,000	Valid
	X2.4	0,404	0,3882	0,000	Valid
	X2.5	0,498	0,3882	0,000	Valid
	X2.6	0,505	0,3882	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,640	0,3882	0,000	Valid
	Y.2	0,437	0,3882	0,000	Valid
	Y.3	0,444	0,3882	0,000	Valid
	Y.4	0,796	0,3882	0,000	Valid
	Y.5	0,456	0,3882	0,000	Valid
	Y.4	0,716	0,3882	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

Menurut data yang disajikan pada Tabel 4.8, semua variabel, yaitu X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi), dan Y (Kinerja), dinilai valid. Ini dikarenakan nilai r hitung yang tertera dalam tabel melebihi nilai r tabel (0,3882), serta nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,777	16

Sumber: Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4.9, variabel-variabel yang diterapkan dalam penelitian ini, yaitu X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi), dan Y (Kinerja), menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Hal ini tercermin dari nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,6 untuk setiap pernyataan dalam

variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat digunakan secara valid pada tahap analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constanta	9,436	4,032	
Kompensasi (X1)	0,397	0,173	0,403
Motivasi (X2)	0,400	0,187	0,376
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)			

Sumber : Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, dengan rumus dan persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,436 + 0,397 + 0,400$$

Dengan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,436 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi maupun motivasi (keduanya bernilai nol), maka nilai kinerja tetap berada pada angka 9,436. Dengan kata lain, tanpa kontribusi dari kedua variabel tersebut, kinerja dasar berada pada level tersebut.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi ($\beta_1 X_1$) adalah 0,397 dan bertanda positif. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan mendorong peningkatan kinerja sebesar 0,397.
- Untuk variabel motivasi, koefisien regresi ($\beta_2 X_2$) yang bernilai 0,400 juga menunjukkan arah yang positif. Artinya, dengan mengasumsikan faktor lain tidak berubah, peningkatan motivasi sebesar satu unit akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,400.

Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel, di mana nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus $(DF) = N - K$, dengan N mewakili jumlah responden dan K jumlah variabel bebas. penelitian ini berjumlah 26 responden, jumlah variabel independen yaitu 2, sehingga $DF = 24$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,06390. Hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)				
Variabel	T Hitung	Sig.	T Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)	2,292	0,031	2.06390	Ha Diterima
Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	2,136	0,044	2.06390	Ha Diterima
Dependent Variable : Kinerja				

Sumber : Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

- Merujuk pada hasil pengujian dalam Tabel 4.11, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,292, > dari pada t tabel sebesar 2,06390. Selain itu, nilai signifikansi yang tercatat adalah (0,031), yang berada di bawah tingkat signifikansi (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Way Rilau Bandar Lampung.
- Berdasarkan data pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 4.11, variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,136, > dari t tabel sebesar 2,06390. Dengan tingkat signifikansi sebesar (0,044), < dari alpha (0,05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya, motivasi memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilaksanakan dengan level signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05, dan hasilnya dianalisis berdasarkan rumus yang telah ditentukan sebelumnya.

Rumus

Df1=K-1=3-1=2
 Df2=N-K=26-3=23
 Ftabel 23= 3.42

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Secara Simultan (Uji-F)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)				
Variabel	F Hitung	Sig.	F Tabel	Kesimpulan
Kmpensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	9,325	0,00 1	3.42	Ha Diterima
Dependent Variable : Kinerja				

Sumber : Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

Dalam pengujian yang disajikan pada Tabel 8, bisa dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 9,325 > F tabel 3,42 dan tingkat signifikansinya sebesar (0,001) lebih < dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, variabel kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau di Bandar Lampung.

Analisis Uji Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) berada dalam rentang 0 sampai 1; semakin tinggi nilai R² mendekati 1, maka semakin besar peran variabel bebas dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Adapun hasil pengujian determinasi disajikan sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,669	0,448	0,400	1,730

Sumber : Output SPSS, 2025 (Data Diolah)

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R²) untuk kompensasi sebesar 0,400 dan motivasi sebesar 0,448, yang mendekati angka 0, bukan 1. Nilai tersebut

mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar kompensasi dan motivasi yang lebih berperan dalam memengaruhi kinerja, namun belum terakomodasi dalam model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dan analisis hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dampak kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau, diperoleh kesimpulan dari data yang dikumpulkan melalui 26 responden:

1. Kompensasi berperan penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja PDAM Way Rilau, Bandar Lampung.
2. Motivasi Memberikan dorongan dalam bekerja, dan efek positif yang signifikan pada kinerja pegawai di PDAM Way Rilau, Bandar Lampung.
3. Secara simultan, kompensasi dan motivasi terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

Daftar Pustaka

[1] Abugre, James Baba, and David Nasere. 2020. "Do High-Performance Work Systems Mediate the Relationship between HR Practices and Employee Performance in Multinational Corporations (MNCs) in Developing Economies?" *African Journal of Economic and Management Studies* 11.

[2] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.

[3] Anggito, Albi, and Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

[4] Anggusti, Martono, Nagian Toni, and Jimmy Chanaka. 2021. *Mengenal Lebih Dekat Sistem Manajemen & Tata Kelola Perusahaan Yang Baik*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.

[5] Anisa, Febri, Hermita Putri, and Sri Nawatmi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang)." *SEIKO : Journal of Management & Business* 6 (2): 363–68.

- [6] Asjari, Fachrudiy, Widiar Onny Kurniawan, Ririn Dwijayanti, Anastasia Puspa Angraini Rika Zulvamita Anggraini, Andy Andreawan, and Silvi Anita Almunawaroh. 2023. *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- [7] Asnawi. 2019. "Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan."
- [8] Asryanti, Muhammad Rusydi, and Muhlis Madani. 2022. "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar." *Jurnal Mirai Management* 7 (3): 349–54.
- [9] B.Uno, Hamzah. 2006. *Teori Motivasi & Pengukuran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- [11] Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. Evaluasi Kinerja SDM*.
- [12] Didi Pianda. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- [13] Dirmansyah. 2021. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka.
- [14] Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, Wildan Tafrihi, and Wildan Tafrihi. 2021. *Stong Point Kinerja Karyawan. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- [15] Dwiyantri, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5 (2).
- [16] Edward, Yusuf Ronny. 2022. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Media Publisng.
- [17] Erwin, Loso Judijanto, Jenny Nancy Kaligis, Vina Islami, Ribut Musprihadi, Degdo Suprayitno, Nadia Dwi Irmadiani, et al. 2024. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.
- [18] Greatday. 2023. *Memotivasi Karyawan Di Era Digital. Seminar Nasional Pendidikan*. Tangerang: Greatday hr.
- [19] Hanafih, Adang Sutedja, and Iskandar Ahmaddien. 2020. *Pengantar Statistika*. Vol. 11. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [20] Haryoko, Sapto, Bahartiar, and Fajar Arwadi. 2020. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- [21] Ira Aprilia, 2024 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Anugerah Kudus, *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2 (3)
- [22] Kaluku, Khartini, Ervan, Dhiny Easter Yanti, Dr. Anas Rahmad Hidayat, Harpeni Siswatibudi, Dina Dwi Nuryani, Antonius Rino Vanchapo, Sri Sayekti Heni Sunaryanti, Ernawati, and Novita Tri Wahyuni. 2023. *Perilaku Organisasi Dalam Bidang Kesehatan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- [23] Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Ani Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*.
- [24] Kurniati Tarae, Ocky Sundari, 2024 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Tenaga Kerja UPT Puskesmas Seko, *Jurnal Maksipreneur* 13 (2)
- [25] Mamik. 2015. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [26] Maulia Sri Dewi, Julianto Hutasuhut, Tukimin Lubis, Nurain Harahap, 2023 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Internal, terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa, *Jurnal Ekonomi* 5 (2)
- [27] Mas'ud, Marwah. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 16 (1). <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.269>.
- [28] Meithiana Indah Sari, Benyamin Pintakhari, Ida Ayu Nuh Kartini. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai*, Surabaya: Unitomo Press
- [29] Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [30] Muhammad Nasir Ruki, 2024 *Faktor Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Depublish Digital
- [31] Nandafiriska, Ika, and Dessy Marhandri. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & E Rudisi EISSN: 1 (2): 38–44*.

- [32] Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- [33] Nurlailah. 2022. *Bahan Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- [34] Nursaimatussaddiya. 2021. *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- [35] Nurulita Imansari, Umi Kholifah. 2023. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Untuk Pendidikan Kejuruan*. Madiun: UNIPMA Press.
- [36] PDAM. n.d. "PDAM Way Rilau." <https://perumdwayrilau.bandarlampungkota.go.id/>.
- [37] Poppy Fachrial, 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Berbasis Penilaian Kriteria Malcolm Baldrige*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- [38] Ph.D. Ummul Aiman, S.Pd. Dr. Karimuddin Abdullah S.HI. M.A. CIQnR Misbahul Jannah M.Pd., M.Pd. Zahara Fadilla Suryadin Hasda, M.Pd.I. Ns. Taqwin S.Kep. M.Kes. Masita, and M.Pd.Mat Ketut Ngurah Ardiawan M.Pd. Meilida Eka Sari. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [39] Pranogyo, Antaiwan Bowo, Hamidah, and Thomas Suyatno. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- [40] Putri, Fanisya Rahmadina, and Yudi Nur Supriadi. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi." *Jurnal Manajemen Motivasi* 18 (1): 10..
- [41] Rojikinnor, Abdul Juli Andi Gani, Choirul Saleh, and Fadillah Amin. 2020. "The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Journal Of Economic and Administrative Sciences* 39.
- [42] Rosita, Sry. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publising.
- [43] Safitri, Anissa Nur. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (2): 14–25.
- [44] Septian, Sisca. 2024. *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- [45] Setyawan, Majella. 2023. *Motivasi Membangkitkan Memori*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- [46] Sibarani, Grin Dewi, and Rina Dwiarti. 2024. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang." *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan* 1 (4).
- [47] Sihombing, Natalia E.T. 2023. *Kualitas Kinerja Karyawan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- [48] Soderin, and Aprianis. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1 (1): 1–9.
- [49] Sri Wahyuni, 2020 "Kinerja Maqashid Syariah dan Fako-Faktor Determinan." , Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- [50] Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- [51] Sudha, Aminath, Ferdous Azam, and Jacqueline Tham. 2024. "The Effectiveness of Financial Reward on Improving the Job Performance of Public Sector Employees through Organisational Commitment: The Case of Maldives Civil Service Employees." *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- [52] Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [53] Surajiyo. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1 (2).
- [54] Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- [55] Suswati, Endang. 2022. *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- [56] Tahir, Rusdin. 2023. *Pengantar Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia PublisingIndonesia.
- [57] Utami, Vivi Mega, Leonard Adrie Manafe, and Dhyah Wulansari. 2023. "Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau Dari Motivasi Kerja." *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi* 9 (2).
- [58] Uz Kurt, Cevahhir, Semih Ceyhan, Emre Burak Ekmekcioglu, and Musab Talha Akpinar. 2023. "Government Support, Employee Motivation and Job Performance in the COVID-19 Times: Evidence from Turkish SMEs during the Short Work Period." *Internasional Journal of Emerging Markets*.
- [59] Vesal, Mahdi, Ali Gohary, and Mohammad H Rahmati. 2024. "A Comparative Analysis of Financial and Nonfinancial Rewards on Work Motivation and Knowledge Sharing in a

- Postpandemic Era.” *Journal of Bussinis & Industrial Marketing* 39.
- [60] Yenti, Zesmi, Arna Suryani, and Fakhrul Rozi Yamali. 2024. “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 9 (1): 538. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1700>.
- [61] Yusuff, Andinna Ananda. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: NEM.
- [62] Zunaidah, Didik Susetyo, and Muhammad Ihsan Hadjri. 2020. *Kompensasi*.