

## ABSTRAK

Kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis dari kompensasi itu bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, sebagai sebuah motivator yang sangat potensial terhadap kinerja. Pekerjaan yang baik namun kurang imbalannya dapat menimbulkan keadaan tidak sehat yang berbahaya bagi individu yang bersangkutan, bagi perusahaan dan pengguna pada umumnya.

Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaan mereka. Mereka harus percaya bahwa baik gaji, tambahan diluar gaji maupun kondisi kerja mereka adalah wajar dan diperlakukan adil oleh atasannya. Agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan maksimal, karyawan harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja dalam suasana yang nyaman, menyenangkan namun tetap bertanggungjawab terhadap tugasnya.

Pendekatan penelitian ini adalah survei. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, dengan sampel 197 responden berdasarkan rumus Slovin dari 388 orang populasi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji parsial (uji t), sedangkan hipotesis ketiga dilakukan dengan uji serempak (uji F) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0,000. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,293 atau 29,3% dan sisanya 70,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hasil uji parsial, motivasi memiliki pengaruh positif (4,678) dan lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi yang memiliki pengaruh positif (2,110) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, motivasi, kinerja