

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoguna Utama

Muhammad Rizky Ramadhan*¹, Natal Indra²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

rizkyramadhan5613@gmail.com¹, natal.nia@bsi.ac.id²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis : rizkyramadhan5613@gmail.com*

Abstrac. *This research aims to find out how much influence motivation and compensation have on employee performance at PT Indoguna Utama. The research method used is a quantitative approach, with a population of 65 employees and a sample of 40 people. The sampling technique uses the Slovin formula. Data collection used a questionnaire in multiple linear regression analysis units and hypothesis testing. Data processing uses SPSS 24 software for instrument testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that both partially and simultaneously motivation and the work environment have a positive effect on the performance of PT Indoguna Utama.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoguna Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan secara metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 65 orang karawan,dan sampel sebanyak 40 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam satuan analisis regresli linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan software SPSS 24 untuk uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, kinerja

1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan suatu alat penggerak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dalam bisnis nya. Perusahaan akan mengalami kemajuan apabila memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja tersebut dapat di timbulkan oleh beberapa faktor, diantara nya dengan memiliki motivasi kerja yang baik di barengi dengan pemberian kompensasi yang layak.

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat timbul dari alam bawah sadar manusia. Motivasi dapat menghasilkan sebuah dorongan yang dapat menggerakkan manusia untuk mencapai tujuan dalam hidupnya. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku manusia agar mampu bekerja dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang baik dalam hidupnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mengeluarkan segala kemampuan dan potensi terbaik di dalam dirinya agar dapat mencapai goals atau tujuan dalam hidupnya.

Selain motivasi, kompensasi juga berperan penting untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana yang telah kita ketahui, manusia bekerja untuk mendapatkan gaji supaya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat diartikan juga sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas yang telah di selesaikan saat bekerja. Menurut Sutrisno (2010:184), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dalam hal ini dinyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul di alam bawah sadar manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan suatu tindakan. Sedarmayanti (2009 : 65), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi mental manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan aktivitas dan memberi energy untuk mencapai kebutuhan dalam hidupnya.

Motivasi sangat berperan penting bagi setiap manusia (khususnya karyawan). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan pemberian kegairahan kerja kepada pegawai. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik supaya tujuan yang ada dalam hidup mereka dapat tercapai. Hasil penelitian dari (Kamal Rahmatullah & Sudharto P Hadi 2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat diajukan hipotesis nya sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi dapat berbentuk secara barang / materi. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atau imbal hasil yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

(Hasibuan : 2009) menyatakan bahwa kompensasi itu adalah semua penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung / tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Alma (2012:219) menyatakan sebuah pendapat bahwa kompensasi merupakan pemberian upah dan gaji yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi dua fungsi dalam kehidupannya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan sebagai alat pendorong supaya dapat bekerja lebih giat, rajin, dan produktif.

Dalam penelitian ini, maka diajukan untuk hipotesis nya adalah sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keefektifan dan efisiensi seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat mengacu pada hasil atau prestasi yang telah diselesaikan oleh karyawan.

(Afandi 2018) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan intepretasinya sebagai berikut :

H3 : Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif dengan teknik pengambilan data yaitu menggunakan metode non probability dengan populasi pegawai sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan rumus slovin dan di dapatkan sampel sebanyak 40 Orang. Data yang di dapatkan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebar. Teknik pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Kebutuhan Hidup	1	0,756	0,312	Valid
		2	0,544		Valid
	Kebutuhan Masa Depan	3	0,675		Valid
		4	0,622		Valid
	Kebutuhan Harga Diri	5	0,495		Valid
		6	0,550		Valid
	Kebutuhan Akan Prestasi	7	0,491		Valid
		8	0,557		Valid
Kompensasi (X2)	Gaji / Upah	1	0,664	0,312	Valid
		2	0,722		Valid
		3	0,542		Valid
	Insentif	4	0,561		Valid
	Tunjangan	5	0,745		Valid
	Fasilitas	6	0,645		Valid
		7	0,723		Valid
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1	0,711	0,312	Valid
	Kuantitas Kerja	2	0,579		Valid
	Ketepatan Waktu	3	0,527		Valid
		4	0,763		Valid
	Efektifitas Kerja	5	0,688		Valid
	Kemandirian	6	0,869		Valid

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa, seluruh instrument pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Hal tersebut karena, semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Reliabilitas
1	0,690	8	Baik
2	0,763	7	Baik
3	0,803	6	Baik

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini reliable. Hal tersebut karena nilai Cronbach`s alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05118529
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.069
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,153. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam uji normalitas ini berdistribusi normal karena nilai signifikasni > dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Motivasi (X1)	0,565	1,771	Tidak Terjadi Multikolineritas
Kompensasi (X2)	0,565	1,771	Tidak Terjadi Multikolineritas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai tolerance > dari 0,100 dan VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.336	3.090		-1.080	.287
	X1	.225	.101	.197	2.232	.032
	X2	.702	.080	.771	8.752	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji T di atas, diketahui bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, dan t_{hitung} sebesar $2.232 >$ dari t_{tabel} 1,687. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis (H0) ditolak dan H1 diterima. Dari kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk variabel kompensasi (X2) memiliki nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $8.752 >$ t_{tabel} 1,687. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 0 (H0) ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.467	2	92.734	81.437	.000^b
	Residual	42.133	37	1.139		
	Total	227.600	39			

Hasil f_{hitung} sebesar $81.437 >$ f_{tabel} 2,85 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 0 (H0) ditolak dan H3 diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indoguna Utama.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.805	1.067

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil koefisien R Square diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,815. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kedua variabel (Motivasi, X1), (Kompensasi, X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,815 atau 81,5%. Selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Implikasi Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 5 diatas dapat dibuktikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama. Hal tersebut dapat dikatakan signifikan karena motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,232 > t_{tabel}$ 1,687. Maka hipotesis nol (H_0) di tolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 5 diatas dapat dibuktikan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama. Hal tersebut dapat dikatakan signifikan karena Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $8,752 > t_{tabel}$ 1,687. Maka hipotesis nol (H_0) di tolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indoguna Utama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dan, variabel kompensasi (X2) juga memiliki

pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut karena, masing-masing tiap variabel tersebut memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut :

- a. PT. Indoguna diharapkan dapat memperhatikan atau melakukan peningkatan faktor-faktor pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil yang di dapat dalam **UJI T**, faktor kompensasi yang menjadi peran paling besar yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan faktor-faktor pemberian kompensasinya agar para karyawan nya mampu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.
- b. Bagi mahasiswa selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek-subjek penelitian dalam judul ini. Misalnya seperti penilaian kinerja, disiplin kerja, dan masih banyak subjek-subjek penelitian lainnya yang tidak penulis cantumkan dalam penelitian ini. Hal tersebut di harapkan, untuk mendapatkan hasil yang lebih dalam / spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R., & Kasnadian, N. (2019). Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 85. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1559>
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Nuraeni, M., Mattalatta, & Syukur. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Pertiwi, I., & Gorda, A. A. N. O. S. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150.
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. MMC Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292–299.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>