

Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jalan Sutomo

¹Riris Nurnilam Sari Nainggolan, ²Natalia Sihombing, ³Kepler Sinaga

¹Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan

²Dosen Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas HKBP Nommensen Medan

³Dosen Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas HKBP Nommensen Medan

E-mail: ¹riris.nainggolan@student.uhn.ac.id,

²natalia.sihombing@uhn.ac.id, ³keplersinaga@uhn.ac.id

Diajukan : 3/Juni/2025
Direvisi : 5/Juni/2025
Diterima : 8/Juni/2025

Abstract :: This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. The research problem is based on the importance of providing proper compensation and high work motivation to improve employee performance.

This research is a quantitative study using an associative method. The population of this study consisted of 20 permanent employees, all of whom were taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 26.

The results showed that: (1) compensation has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $4.244 > t\text{-table } 2.11$ and Sig. $0.000 < 0.05$; (2) work motivation also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $2.384 > t\text{-table } 2.11$ and Sig. $0.028 < 0.05$; (3) compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-value of $11.678 > F\text{-table } 3.59$ and Sig. $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.579, which means that 57.9% of the variation in employee performance is explained by compensation and work motivation, while the remaining 42.1% is influenced by other factors beyond this study.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pemberian kompensasi yang layak serta motivasi kerja yang tinggi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 20 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (saturated sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,244 > t \text{ tabel } 2,120$ dan Sig. $0,000 < 0,05$; (2) motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,384 > t \text{ tabel } 2,120$ dan Sig. $0,028 < 0,05$; (3) kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai F hitung $11,678 > F$ tabel 3,59 dan Sig. $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579, yang berarti 57,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sementara sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, dan bentuk lainnya, baik yang bersifat

finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan absensi, dan menurunkan kualitas kinerja.

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengelola kompensasi dan

motivasi kerja secara efektif. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, atau merasa kurang dihargai atas prestasi yang telah dicapai. Demikian pula, motivasi kerja dapat menurun apabila lingkungan kerja kurang mendukung, komunikasi tidak efektif, atau tidak adanya penghargaan atas kontribusi individu.

Melihat pentingnya peran kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkelanjutan.

Perusahaan ritel seperti Indomaret merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada kinerja karyawan garis depan, seperti kasir, pramuniaga, dan staf logistik, dalam menjalankan operasional harian. Karyawan dalam sektor ini sering kali menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang padat, serta

tuntutan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan. Dalam kondisi seperti ini, perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan menjadi sangat krusial.

Pada praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang hanya fokus pada pencapaian target penjualan tanpa mempertimbangkan secara menyeluruh faktor-faktor psikologis dan kebutuhan dasar karyawan. Akibatnya, karyawan menjadi cepat lelah, kurang bersemangat, bahkan dapat mengalami burnout. Ketika hal ini terjadi secara terus-menerus, maka kinerja karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan kepada pelanggan dan menurunkan citra perusahaan.

Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan perusahaan atas kontribusi karyawan. Dalam banyak kasus, sistem kompensasi yang tidak transparan dan tidak kompetitif menjadi sumber ketidakpuasan dan konflik kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja.

Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong utama yang

dapat mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh penghargaan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Seorang karyawan yang merasa dihargai dan memiliki prospek berkembang dalam perusahaan akan bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab.

Namun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, khususnya terkait pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan tepat dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan semangat karyawan, sementara motivasi yang efektif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan bertanggung jawab.

Di Indomaret Jalan Sutomo Medan, pemberian kompensasi dan motivasi kerja menjadi strategi penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja. Kompensasi yang diberikan umumnya meliputi gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), tunjangan makan dan transportasi, insentif berdasarkan pencapaian target,

serta Tunjangan Hari Raya (THR). Selain itu, adanya bonus prestasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang mencapai kinerja tinggi.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan yang dihadapi, seperti keluhan mengenai jumlah kompensasi yang dirasa belum sebanding dengan beban kerja, serta kebijakan pemotongan gaji akibat kehilangan stok barang (shrinkage) yang kerap menjadi persoalan di tingkat toko. Hal ini dapat memengaruhi semangat dan loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga berusaha membangun motivasi kerja melalui pendekatan non-material, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi jabatan.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap tugasnya. Sementara itu, kompensasi yang adil dan transparan akan menumbuhkan kepuasan kerja serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi dan motivasi yang tepat akan berpengaruh

positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menelusuri lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan Indomaret. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Metode kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Indomaret Jalan Sutomo Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai februari 2025 s/d juli 2025.

Metode kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Indomaret Jalan Sutomo Medan, yang berjumlah 20 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 responden.

PEMBAHASAN

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan kerja yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lainnya, seperti tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya.

Menurut Hasibuan (2017) dalam Roni Binsar Tua Pasaribu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Fungsi Kompensasi

Menurut Suyatno dalam Mega Padila Putri (2022;22-23) bahwa fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan karyawan untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan maksimal. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Menurut Nasahudin (2018;17-19), tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan dari organisasi kepada karyawan atas prestasi kerjanya.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi/perusahaan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan pada suatu organisasi. Hal ini dapat mencegah terjadinya ke luarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik , akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang ke luar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bias jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik, merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) antara lain :

1. Gaji , gaji umum nya berlaku untuk tarif pembayaran mingguan,bulanan

- dan tahunan sedangkan Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja dan pemeliharaan.
2. Tunjangan, tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa,liburan yang ditanggung perusahaan ,program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 3. Fasilitas, fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan,keanggotaan club,tempat parkir khusus,atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai.
 4. Insentif, insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015;127), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Sondang Siagian (2016;227), motivasi kerja adalah daya dorong yang membuat seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Greenberg dan Baron (2003:190) dalam buku Wibowo berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi bersifat jangka Panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demovasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Indikator motivasi kerja dapat mengacu pada teori hierarki kebutuhan Maslow:

1. Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup (makanan, air, tempat tinggal, pakaian). Dalam konteks kerja, ini terkait dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.
2. Kebutuhan keamanan,Keamanan fisik dan emosional. Di tempat kerja, ini berarti lingkungan kerja yang aman, jaminan pekerjaan, dan tunjangan seperti asuransi kesehatan.
3. Kebutuhan sosial, Kebutuhan Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan akan pengakuan, status, harga diri, dan pencapaian. Di tempat kerja, ini dapat dipenuhi melalui promosi, penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang, pertumbuhan pribadi, dan menjadi apa yang ia mampu. Ini berkaitan dengan peluang pengembangan karier, pekerjaan yang menantang dan bermakna, serta otonomi dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Busro (2018:89) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator kinerja karyawan:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah

kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang

dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk mewujudkan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer dapat memfasilitasi motivasi dengan

memberikan insentif, pengakuan, tujuan menantang, standar terjangkau, umpan balik, kebebasan melakukan pekerjaan, sumber daya, dan menghapuskan tindakan yang dapat mengurangi motivasi.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka. Keterbatasan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat dapat menghambat kesempatan.

Bagaimana Kompensasi dan Motivasi Kerja Berinteraksi Mempengaruhi Kinerja:

Kompensasi dan motivasi kerja bukanlah dua entitas yang terpisah. Mereka saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan:

1. **Kompensasi sebagai Motivator Ekstrinsik:** Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivator ekstrinsik yang kuat, memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk berupaya lebih keras.
2. **Motivasi Intrinsik yang Diperkuat oleh Kompensasi:** Ketika karyawan merasa termotivasi secara intrinsik

(misalnya, karena pekerjaan yang menarik, tanggung jawab, atau kesempatan untuk berkembang), kompensasi yang sesuai dapat memperkuat motivasi tersebut dengan memberikan validasi eksternal atas nilai pekerjaan mereka.

3. Dampak Ketidakadilan Kompensasi:

Jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak adil dibandingkan dengan usaha atau rekan kerja mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja.

Hubungan Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Kompensasi Memengaruhi Motivasi:

Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan rasa keadilan, yang pada gilirannya mendorong motivasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dengan kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka.

2. Motivasi Memengaruhi Kinerja:

Karyawan yang termotivasi akan

menunjukkan upaya, ketekunan, dan fokus yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) seringkali menjadi pendorong kinerja yang lebih berkelanjutan.

3. **Kompensasi dan Motivasi Bersama-sama Memengaruhi Kinerja:** Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi sistem kompensasi yang baik dan upaya perusahaan untuk menjaga motivasi karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Model Hubungan Sederhana:

Kompensasi→Motivasi Kerja→Kinerja Karyawan Atau, ada juga hubungan langsung:

Kompensasi→Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja→Kinerja Karyawan

Serta hubungan simultan:

Kompensasi+Motivasi Kerja→Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.4, seluruh item pertanyaan pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

dinyatakan valid karena nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti. Misalnya, indikator kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif terbukti valid dalam menggambarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi. Demikian pula, indikator motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan, dorongan, dan semangat kerja serta indikator kinerja yang mencakup produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas kerja juga valid sebagai representasi variabel penelitian.

Uji reliabilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,865 dan kinerja (Y) sebesar 0,921 memiliki reliabilitas sangat tinggi. Sementara itu, variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,637 yang sedikit di bawah batas 0,70, namun masih mendekati nilai minimum sehingga instrumen tetap dianggap cukup reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian ini dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan

nilai signifikansi sebesar 0,059 ($> 0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas (Tabel 4.7) memperlihatkan bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen sebesar 0,900 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,111 (< 10). Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi.

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -3,170 + 1,414X_1 + 0,423X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -3,170 mengindikasikan bahwa apabila kompensasi (X_1) dan motivasi kerja

(X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai negatif, yang berarti kinerja tidak tercapai tanpa adanya kompensasi dan motivasi.

2. Koefisien regresi X_1 (kompensasi) sebesar 1,414 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,414 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,244 > t_{tabel} (2,120)$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Sementara itu, variabel motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 2,384 > t_{tabel} (2,120)$ dan $Sig. = 0,028 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja mereka juga semakin meningkat.

Hasil uji F (simultan) menghasilkan nilai $F_{hitung} = 11,678$ dengan $Sig. = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak dan signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579 atau 57,9% menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 57,9%. Sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor pribadi karyawan.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,529 menegaskan bahwa model penelitian tetap stabil meskipun memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung ($4,244 > t_{tabel} (2,120)$) dengan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung ($2,384 > t_{tabel} (2,120)$) dengan $Sig. = 0,028 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga semakin meningkat.

3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung ($21,532 > F_{tabel} (3,59)$) dengan $Sig. = 0,001 < 0,05$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579 atau 57,9% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor pribadi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Siagian, S. P. (2016). *Teori motivasi dan aplikasinya dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suharyadi, & Purwanto. (2013). *Statistik untuk ekonomi dan bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyatno, et al. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(1)

Jurnal

- Mega, P. P. (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri.
- Nasehudin. (2018). *Manajemen kompensasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo, P. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.