



Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duraquipt Cemerlang

Ahmad Hariri^a, Sunarti^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, ahmdhariri665@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, Sunarti@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 13-01-2025

Revised 21-01-2025

Accepted 30-01-2025

Keywords:

Compensation, Work
Motivation, and Employee
Performance

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja
dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The method used in this study is a questionnaire as a data collection tool. Data was collected from 54 employees of PT. Duraquipt Cemerlang, who were the respondents in this research. The sampling technique used was Non-Probability sampling, with a quantitative, associative approach using primary data. Data analysis was conducted using SPSS version 30. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, as the t-count value is greater than the t-table value ($2.139 > 2.008$). Similarly, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with the t-count value being greater than the t-table value ($5.220 > 2.008$). Overall, both compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance when considered together, with the F-count value being greater than the F-table value ($55.238 > 3.18$).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Data diperoleh dari 54 karyawan PT. Duraquipt Cemerlang yang menjadi responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non-Probability sampling, dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif serta menggunakan data primer. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2.139 > 2.008$). Begitu juga, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($5.220 > 2.008$). Secara keseluruhan, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung yang lebih besar daripada F-tabel ($55.238 > 3.18$).

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Berdirinya perusahaan juga tidak terlepas dari karyawan nya karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu perlu sumber daya manusia yang dikelola dengan baik untuk mengoptimalkan semua tenaga dan kreativitas yang sudah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Sebuah perusahaan terkenal tidak hanya memberikan tugas ke karyawan nya tapi perusahaan tersebut harus memikirkan apa yang diinginkan oleh karyawan nya. Timbal balik yang diinginkan karyawan agar bekerja lebih baik lagi yaitu sebuah kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan nya. Maka dari itu sumber daya manusia itu didalam pekerjaan manapun sangat penting apabila sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dan diinginkan karyawan lalu perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan nya karena sudah mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Amstrong, 2009;14), praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan di kelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Perkembangan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memegang peranan penting, SDM sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Wilson (2019:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut pendapat dari Hasibuan dalam Melayu (2017:4) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan.

Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku Melayu S.P Hasibuan (2014:119)

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departemen usually designs and administers employee compensation”.

Menurut Pandi Afandi (2021: 23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasibuan (2020:141) Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu permasalahan. Maka dari itu masih di uji kebenarannya. Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, sifatnya regresi linier sederhana dimana penjelasan urutannya dijelaskan dari rumusan masalah, teori-teori, hipotesis, pengumpulan data, analisa data dan kesimpulan data, yang terakhir saran. Sifat mengenai Asosiatif, Dimana, menurut (Sugiyono, 2014: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel motivasi (x) terhadap kinerja (y).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duraquipt Cemerlang, penelitian ini didapatkan atas dasar penyebaran kuesioner kepada 54 responden yaitu karyawan pada PT. Duraquipt Cemerlang, maka dari itu diperoleh gambaran umum responden pada table-tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	34	63%
2	Perempuan	20	37%
	Total	54	100%

Berdasarkan tabel 1 responden laki-laki maupun perempuan memiliki jumlah yang sama banyak. Laki-laki sebanyak 34 responden atau sebesar 63%, sedangkan perempuan sebanyak 20 responden atau sebesar 37%.

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 tahun	43	79,6%
2	25-35 tahun	11	20,4%
3	36-45 tahun	-	-
4	> 45 tahun	-	-
	Total	54	100%

Berdasarkan tabel 2 memiliki mayoritas responden berusia < 25 tahun sebanyak 43 responden atau sebesar 79,6%, untuk responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 11 atau sebesar 20,4%.

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	9	16,7%
Diploma	5	9,3%
Sarjana	40	74,1%
Pascasarjana	-	-
total	54	100%

Berdasarkan tabel 3, mayoritas tingkat Pendidikan responden adalah SMA/SMK sebanyak 9 responden atau sebesar 16,7%, Diploma sebanyak 5 responden atau sebesar 9,3% dan Sarjana sebanyak 40 responden atau sebesar 74,1%.

Tabel 4
Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan	P1	0,545	0,2681	Valid
	P2	0,630		
	P3	0,541		
	P4	0,545		
	P5	0,283		
	P6	0,391		
	P7	0,677		
	P8	0,681		
	P9	0,631		
	P10	0,633		
Kompensasi	P1	0,584	0,2681	Valid
	P2	0,682		
	P3	0,450		
	P4	0,454		
	P5	0,585		
	P6	0,607		
	P7	0,644		
Motivasi Kerja	P1	0,555	0,2681	Valid
	P2	0,462		
	P3	0,591		
	P4	0,562		
	P5	0,696		
	P6	0,658		
	P7	0,569		
	P8	0,654		

Berdasarkan tabel 4 maka pernyataan dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja memperoleh pernyataan valid karena pernyataan t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompensasi	0,652	0,6	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,742	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,756	0,6	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 yang dimana untuk kompensasi sebesar 0,652, motivasi kerja 0,742, dan kinerja karyawan sebesar 0,756 dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.227	3.308		2.184	.034		
Kompensasi	.370	.160	.270	2.319	.024	.457	2.189
Motivasi Kerja	.824	.158	.608	5.220	<,001	.457	2.189

Berdasarkan hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF (*variance Inflation Factor*) sebesar 2.189, $2.189 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar 0.457, $0.457 > 0,10$ dalam variabel yang digunakan pada penelitian.

Tabel 7
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.227	3.308		2.184	.034
Kompensasi	.370	.160	.270	2.319	.024
Motivasi Kerja	.824	.158	.608	5.220	<,001

Berdasarkan hasil tabel 7 Analisa menggunakan regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 7.227 + 0,370X_1 + 0,824X_2 + \epsilon$ pada nilai ini semua variabel memperoleh koefisien regresi linear berganda.

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.227	3.308		2.184	.034
Kompensasi	.370	.160	.270	2.319	.024
Motivasi Kerja	.824	.158	.608	5.220	<.001

Berdasarkan tabel 8 bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan memiliki nilai signifikan Kompensasi 0,24 lebih kecil dari 0,05 atau 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	655.085	2	327.543	55.238	<.001 ^b
Residual	302.415	51	5.930		
Total	957.500	53			

Berdasarkan tabel 9 hasil dari perhitungan secara simultan (Uji F) diatas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55.238 > 3.18$) dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.005$ atau 5%.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duraquipt Cemerlang. Karena nilai F_{hitung} sebesar (55.238) $> F_{tabel}$ sebesar (3.18), artinya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} selain itu, dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,005$ atau 5% yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai 0.005 atau 5%. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel yang digunakan sebagai faktor dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan masih banyak sekali faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di PT. Duraquipt Cemerlang, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek. Pertama, penting untuk membangun budaya pembelajaran yang terus-menerus agar karyawan dapat mengasah keterampilan dan kompetensi mereka. Kedua, perusahaan harus meninjau dan menyesuaikan gaji secara rutin agar tetap sesuai dengan kondisi pasar dan inflasi, yang akan membantu mengurangi kemungkinan turnover. Terakhir, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021: 83-84). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator. Edisi Kedua Zanafah Publishing. Riau.*
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media*
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafah Publishing*
- Amstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. Replika Press Pvt L Td.*
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Robbins (2016:260) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,*