SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 6, No. 1, January 2023

MENDORONG PENINGKATAN KINERJA MELALUI PEMBERIAN MOTIVASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI

Muhamad Guruh[1], Asep Sulaeman[2], Komarudin[3], Lili Sularmi[4]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02256@unpam.ac.id

Submitted: 04th Sept 2022/ **Edited**: 19th Nov 2022/ **Issued**: 01st Jan 2023
Cited on: Guruh, M., Sulaeman, A., Komarudin, K., & Sularmi, L. (2023). MENDORONG PENINGKATAN KINERJA MELALUI PEMBERIAN MOTIVASI DAN KESESUAIAN KOMPENSASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(1), 178-186.

ABSTRACT

In particular, this study aims to determine how much influence work motivation (X1) has on the performance of employees of PT. Gunung Himun Pertamama in South Jakarta, to find out how much influence compensation (X2) has on employee performance (Y) PT. Gunung Himun Pertamama in South Jakarta and to find out how much influence work motivation (X1) and compensation (X2) have on employee performance (Y) PT. Mount Himun Pertamama in South Jakarta either partially or simultaneously. The research method used is the associative method. The sampling technique used was random sampling using a sample of 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are that work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 20.994 + 0.449 X1, the correlation coefficient value is 0.449 meaning that the two variables have a strong relationship with a determination coefficient of 44.9%. Hypothesis testing obtained t count > t table or (3.889 > 2.00247). Thus H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is a significant influence between motivation on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 23.319 + 0.355 X2 correlation coefficient value of 0.355 meaning that the two have a strong relationship with a determination coefficient of 35.5%. Hypothesis testing obtained t count > t table or (2.408 > 2.00247). Thus H0 is rejected and H2 is accepted, meaning that there is a significant influence between compensation on employee performance. Work motivation and compensation have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 10.279 + 0.416X1 + 0.295X2. The correlation coefficient value obtained is 0.711, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the coefficient of determination or simultaneous influence of 71.1% while the remaining 28.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (11.842 > 3.16). Thus H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between work motivation and compensation on the performance of employees of PT. Mount Himun Pertama in South Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan teknologi telah banyak memberikan perubahan, baik perubahan ekonomi, perubahan sosial, perubahan budaya, tidak terkecuali perubahan pada bidang bisnis. Oleh karena itu, banyak perusahaan atau organisasi berupaya meningkatkan kemampuannya agar tetap eksis ditengah persaingan global yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sabarofek, 2020; Yulandri & Onsardi, 2020).

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya (Heriyanto, 2020). Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut (Garaika, 2020). Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Berdasarkan data *pra-riset* menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan perusahaan PT. Gunung Himun Peratama terlihat dari menurunnya pencapaian, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Data Presentase Kategori Motivasi Karyawan

Aspek	Jumlah karyawan	Target	Realisasi	Keterngan
Kebutuhan fisiologis	152	100%	73%	Tidak Tercapai
Kebutuhan rasa aman	152	100%	72%	Tidak Tercapai
Kebutuhan sosial	152	100%	70%	Tidak Tercapai
Kebutuhan penghargaan	152	100%	65%	Tidak Tercapai
Kebutuhan aktualisasi diri	152	100%	67%	Tidak Tercapai
Rata-rata		100%	69,4%	Tidak Tercapai

Sumber: Pra riset, 2022

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan **(Arismunandar** & Khair, 2020**)**. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat **(Setio** & Gulo, 2021**;** Sutrisno, **et al.,** 2022**)**. Tabel di bawah ini merupakan data jawaban responden variabel kompensasi pada Karyawan PT. Gunung Himun Peratama.

Tabel 2. Survey Pendapat tentang Kompensasi

No	Indikator	Jumlah Jawaban					Kategori
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang ditetapkan	-	3	15	58	78	Baik
2	Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan	3	1	87	34	27	Cukup baik
3	Karyawan merasa puas dengan insentif yang diberikan	34	51	5	48	14	Kurang baik
4	Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan	1	5	38	72	36	Baik
5	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan	2	29	86	27	8	Cukup baik

Sumber: Pra riset, 2022

Pada tabel diatas dari total 152 karyawan yang bekerja pada PT. Gunung Himun Peratama yang di tempatkan di Jakarta Selatan menunjukan bahwa dari empat indikator kompensasi yang hasil surveynya masih berada di kategori kurang baik adalah mengenai insentif yang diberikan oleh perusahaan Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sangat penting perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawannya karena merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya**.**

Tabel 3. Penilaian Kualitas Kerja Kinerja Karyawan

Nilai	2017		2018		2019	
	Jumlah Aktual		Jumlah Aktual		Jumlah Aktual	
	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
Sangat Baik Sekali	22	14.67%	21	14.19%	19	12.50%
Sangat Baik	79	52.67%	70	47.30%	67	44.08%
Sedang	32	21.33%	34	22.97%	36	23.68%
Buruk	12	8.00%	14	9.46%	18	11.84%
Buruk Sekali	5	3.33%	9	6.08%	12	7.89%
Jumlah	150	100%	148	100%	152	100%

Sumber: Data HRD PT. Gunung Himun Peratama, 2022

Pemberian motivasi dan kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Yadi, 2022; Sanjaya & Fitri, 2022). Kinerja yang tinggi dan karyawan yang handal erat kaitannya dengan pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan dengan tujuan meningkatkan perusahaan menjadi lebih besar lagi (Rialmi & Sasmanita, 2021). Pengaruh motivasi dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas (Rachmasari, 2021; Armantari, et al., 2021).

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja

Menurut Stone, et al. (2020), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari kata latin *"movere"* yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Pattanayak (2020), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Jauri, et al., 2022; Widarni & Bawono, 2020). Menurut Chelladurai & Kim (2022) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi menurut Boxall & Purcell (2022) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia".

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam uoaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Stewart & Brown, 2019). Menurut Mangkunegara dalam Ardini & Pradana (2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kurniawan (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menguraikan fenomena penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 60 responden
3. Pengumpulandatadilakukansearalangsung,melaluisebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian dilaksanakan penelitian pada PT. Gunung Himun Peratama yang ditempatkan di Jakarta Selatan.

HASILPENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correaltion) lebih besar dari 0,254.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0.656, dan variabel Kompensasi(X2) adalah 0.739, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.739 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji statistik Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai sig sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data penelitian ber distribusi normal. Kemudian berdasarkan diagram linearitas menunjukan penyebaran data di sekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
MOTIVASI KERJA	.984	1.016
KOMPENSASI	.984	1.016

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,984 dan kompensasi sebesar 0,995 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,016 serta kompensasi sebesar 1,016 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa penyebaran data tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	10.279		1.723	.090
MOTIVASI KERJA	.416	.436	3.889	.000
KOMPENSASI	.295	.270	2.408	.019

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

$$\mathbf{Y = 10{,}279 + 0{,}416\ (X_1) + 0{,}295\ (X_2)}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nilai Constant sebesar 10,279, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi sudah mempunya pengaruh sebesar 10,279.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,416.
3. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295.

Koefesien Determinasi

Hasil uji regresi diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,090

dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Simultan (F)

Hasil uji regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,842 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel}. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan df1 = 2 dan df2 = 58 , maka didapatkan Ftabel = 3,16. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,842 > 3,16) dan nilai signifikan < 0,000 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Gunung Himun Peratama baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + B_1X_1$ dengan hasil Y = 20,994+0,449 X_1 dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,889 > 2,00247) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi pada PT. Gunung Himun Peratama baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y=a+B_2X_2$ dengan hasil Y = 23,319 + 0,355 X_2 dan berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,408 > 2,00247) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat berpengaruh bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Himun Peratama dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y=b_1X_1+b_2X_2$ dengan hasil Y = 10,279 + 0,416X_1 + 0,295X_2 dan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,842 > 3,16). dengan nilai koefesien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,090 atau 9% sedangkan sisanya sebesar 0,910 atau 91% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTARPUSTAKA

Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *4*(2), 16-28.

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 273-282.

Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, *1*(1), 275-289.

Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.

Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. (2022). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 28-41.

Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 90-98.

Jauri, I. P., Winoto, H., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Perusahaan Pengolahan Uang Rupiah Arthalestari. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 496-502.

Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *SINTAKSIS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *1*(2), 1-9.

Pattanayak, B. (2020). *Human resource management*. PHI Learning Pvt. Ltd..

Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, *3*(02), 213-229.

Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, *4*(2), 162-175.

Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *JFRES: Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, *3*(2), 37-46.

Sanjaya, M. D., & Fitri, M. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH REJANG LEBONG. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, *3*(2), 232-243.

Setio, P. D. P., & Gulo, Y. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DI BEKASI. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *1*(4), 135-142.

Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.

Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*. John Wiley & Sons.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *3*(6), 3476-3482.

Widarni, E. L., & Bawono, S. (2020). *The Basic Of Human Resource Management Book 1*. BookRix.

Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(4), 2012-2018.

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, *1*(2), 203-213.