



Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Sola Indonesia Sidoarjo

Lukya Salmi Maryamis^{1*}, Iswati Iswati², Anis Fitriyasari³, Arief Widijatmoko⁴

¹⁻⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Email : lukyamaryamis@gmail.com¹, iswativirgin@gmail.com², anisfitriyasari@gmail.com³,
arw.epsilon@gmail.com⁴

Korespondensi penulis: lukyamaryamis@gmail.com *

Abstract. Compensation is a method adopted by companies as part of their strategy to encourage increased employee performance and motivation. Incentive systems are used in awards to reward individual work results. It is not only rewards that the company must give to its employees, it is also important to provide motivational encouragement to the company so that each team member in it can achieve optimal performance. The method applied in this research is quantitative research. Data is collected through research instruments and analyzed numerically or statistically. In this quantitative research, there are two types of variables that have been identified, namely independent variables such as compensation (X1) and motivation (X2), as well as dependent variables which include employee performance (Y). The test results show that (1) Variable X1, namely termination, has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Sola Indonesia. This can be seen from the significant value which is smaller than 0.05. (2) Variable X2, namely Motivation, has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Prima Sola Indonesia. This can be seen from the significant value which is smaller than 0.05. (3) Variables X1 (Compensation) and X2 (Motivation) have a positive and significant impact simultaneously on Employee Performance.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

Abstrak. Kompensasi merupakan metode yang diadopsi oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi mereka untuk mendorong peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Sistem insentif digunakan dalam penghargaan untuk penghargaan dengan hasil kerja individu. Tidak hanya imbalan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya, penting juga untuk memberikan dorongan motivasi kepada perusahaan agar setiap anggota tim di dalamnya dapat mencapai kinerja yang optimal. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara numerik atau statistik. Dalam penelitian kuantitatif ini, terdapat dua jenis variabel yang telah diidentifikasi, yakni variabel yang tidak bergantung seperti kompensasi (X1) dan motivasi (X2), serta variabel yang tergantung yang mencakup kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) Variabel X1 yaitu penghentian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sola Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. (2) Variabel X2 yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sola Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. (3) Variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya mempunyai tujuan tertentu serta visi dan misi. Dalam melaksanakan visi dan mencapai tujuan tersebut diperlukan dukungan yang kuat dari karyawan. Oleh karena itu perusahaan sangat penting dalam menjaga asset yaitu dalam hal SDM. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Wirawan pada tahun 2012 yang disebutkan oleh Roni Binsar (2020), Tenaga kerja memainkan peran utama dalam kesuksesan perusahaan. Mereka dianggap sebagai sumber vital yang diperlukan untuk menggerakkan segala aktivitas dan inisiatif. Selain tenaga kerja, terdapat juga aset lain seperti sumber daya alam, keuangan, pengetahuan, dan teknologi. Keberadaan tenaga kerja berkualitas dianggap sangat penting karena tanpa mereka, berbagai aktivitas di dalam suatu organisasi tidak dapat beroperasi dengan optimal.

Semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja yang unggul, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan perusahaan. Akibatnya, perusahaan akan mampu bersaing di pasar global dengan lebih baik. Berbeda halnya, jika sebuah perusahaan menghadapi tantangan karyawan dengan kinerja rendah, hal ini dapat menjadi masalah serius yang berpotensi merugikan perusahaan secara kompetitif. Penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan berbagai aspek seperti penggajian, pendorong motivasi, dan peningkatan kinerja pegawai untuk memastikan kelancaran sistem ini (Irawati, 2018).

Kompensasi merupakan metode yang diadopsi oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi mereka untuk mendorong peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Sistem insentif digunakan dalam kompensasi untuk mengaitkan penghargaan dengan hasil kerja individu. Hal ini menekankan bahwa penghargaan kepada karyawan ditentukan oleh kinerja yang diperlihatkan, bukan oleh masa kerja atau senioritas. Tidak hanya kompensasi yang harus diberikan perusahaan terhadap karyawannya, penting juga untuk memberikan dorongan motivasi kepada perusahaan agar setiap anggota tim di dalamnya dapat mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi muncul ketika seseorang merasakan suatu kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga mendorongnya untuk mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Pemahaman terhadap perilaku karyawan menjadi lebih baik dengan memperhatikan kebutuhan mereka secara mendalam. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian dan mengeksplorasi topik dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Sola Indonesia Sidoarjo”. Di samping itu, studi ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian mendatang dan sebagai sumber informasi untuk pihak-pihak yang relevan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Memberikan kompensasi adalah salah satu cara yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasibuan (2017:119) mengartikan kompensasi sebagai semacam kompensasi atas ketidakadilan yang diterima oleh personel perusahaan; sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dalam bentuk apa pun seperti uang, komoditas, atau bentuk kompensasi tidak langsung lainnya. Menurut Wibowo (2016:271), kompensasi merujuk kepada sejumlah fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pemanfaatan keterampilan mereka dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Fahmi (2017:7), yang merujuk pada definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi yang sangat kuat merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat, baik dengan kesadaran atau tanpa disadari, untuk mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Yastira (2016:29), tujuan dari Memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan menghidupkan kembali rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa konsep kinerja berasal dari apa yang disebut sebagai job performance atau kinerja aktual, yang mengacu pada pencapaian kerja yang sebenarnya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari kemampuan serta seberapa banyak tugas mencapai kesuksesan dikerjakan oleh seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya yang dipercayakan kepadanya.

Edison (2016:190) menyatakan kinerja merujuk pada hasil yang muncul dari evaluasi suatu proses dalam rentang pada saat-saat khusus, sesuai standar atau syarat yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut perspektif ini, penulis menyatakan bahwa kinerja karyawan bergantung pada usaha pribadi dalam meningkatkan tingkat keunggulan dan volume pekerjaan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sesuai dengan konsep yang dinyatakan oleh Sugiono (2009:8). Metode ini berasal dari falsafah positivisme dan dipakai untuk meneliti populasi serta sampel yang spesifik. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara numerik atau statistik digunakan untuk

melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian kuantitatif ini, terdapat dua jenis variabel yang telah diidentifikasi, yakni variabel yang tidak tergantung seperti kompensasi (X1) dan motivasi (X2), serta variabel yang tergantung yang mencakup kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Uji koefisien

Koefisien determinasi (R²) pada prinsipnya menilai sejauh mana kapabilitas suatu model dalam menggambarkan variasi dari variabel yang tergantung padanya (Ghozali, 2018:96). Berikut ini tertera output dari pengujian R square:

Tabel 1. Hasil Pengukuran (R) dan (r²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.631	2.663

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olah Statistik

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square telah mencapai 0,631, atau setara dengan 63,1%. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa sekitar 63,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat diterangkan oleh faktor-faktor seperti Kompensasi dan Motivasi. Sementara itu, sekitar 26,9% dari variasi tersebut diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selain itu, koefisien R sebesar 0,808 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel yang mempengaruhi (kinerja staf) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi (upah dan dorongan) adalah sebesar 80,8%. Kompensasi dan motivasi menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, dengan R square sebesar 0,653, menunjukkan bahwa sekitar 65,3% dari variabilitas dapat diprediksi oleh faktor-faktor ini. Sementara itu, variabel lain di luar analisis ini mempengaruhi 34,7% sisanya.

2) Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.324	4.119		1.778	.085
	X1	.745	.232	.489	3.217	.003
	X2	.552	.221	.379	2.493	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olah Statistik

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Di tabel tersebut, terlihat bahwa nilai hitung kompensasi (t hitung = 3.217) melebihi nilai pada tabel distribusi t (t tabel = 2.037), Pada tingkat signifikansi sebesar 0,003, yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar umum 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Sola Indonesia.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam tabel yang diberikan, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t untuk motivasi (t hitung = 2,493) lebih tinggi daripada nilai t kritis yang diharapkan (t tabel = 2,037), pada tingkat signifikansi 0,018 yang lebih kecil daripada nilai ambang 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Prima Sola Indonesia.

3) Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.658	2	213.329	30.081	.000 ^b
	Residual	226.942	32	7.092		
	Total	653.600	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olah Statistik

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel, nilai signifikansi pada Uji F menunjukkan tingkat kecil yang signifikan, yaitu 0,000. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak yang penting terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dengan kata lain, hasil dari Uji F menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan temuan dari studi yang melibatkan 35 partisipan, dapat diamati bagaimana pandangan mereka terhadap faktor-faktor yang disajikan dalam pertanyaan kuesioner.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi adalah 0,003, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tersebut secara signifikan lebih rendah daripada batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat diterima, sementara hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan dari eksperimen tersebut, ternyata signifikansi dari Kompensasi adalah 0,018, menunjukkan bahwa nilai ini berada di bawah 0,05. Maka, kesimpulannya adalah bahwa hipotesis nol (H_0) tidak berlaku dan hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima. Hal ini menyiratkan bahwa motivasi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dan pengujian melalui hipotesis ini, makakesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Variabel X_1 yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sola Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Dalam konteks ini, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ukuran kompensasi yang diterima, karena ada sistem insentif yang menghubungkan kinerja karyawan dengan kompensasi yang mereka terima.

2. Variabel X2 yakni Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Sola Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Dalam konteks ini, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ukuran kompensasi yang diterima, karena ada sistem insentif yang menghubungkan kinerja karyawan dengan kompensasi yang mereka terima.

Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan untuk mempertimbangkan hal-hal selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi serta motivasi adalah hal yang penting bagi karyawan. Kedua hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan pun akan mendapatkan imbal yang baik dari karyawan tersebut. Selain itu, sarana penelitian ini bisa digunakan oleh perusahaan untuk meneliti lebih dalam lagi permintaan dan kebutuhan karyawan, begitu juga sebaliknya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan baik sampel maupun variabelnya sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan optimal lagi, selain itu kelak hasil yang diperoleh bisa digeneralisasikan dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pengguna lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Ahlami. (2018). Budaya kerja menurut perspektif Islam. Retrieved from <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budayakerja-menurut-perspektif-islam.html>
- As'ad Syaifullah, & Iwan Adhi Prasetyo. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 14(1).
- Astuti, U. L. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara Medan.
- Dahlan. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati. Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora. Universitas Putera, Batam.

- Fajar Moch Qori'. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jatim Malang. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Firman. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Gusriani, W. (2021). Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembelajaran dari rumah.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia (9th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti, F., Apriani, F., & Rande, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik*, 9(4).
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia.
- Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan dapat memberikan" portal garuda. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article=108138&val=4068>
- Maida Maulidina. (2019). Analisis penempatan, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Mustika Dahlia, & Roni Fadli. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Pasaribu, R. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Perusahaan Taruna Jaya). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Phonna Rizka Dara. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan unsur religi sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Banda Aceh. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta.
- Rusti Sulastri. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tani Kabupaten Pinrang. Fakultas Ekonomi. Universitas Bosowa, Makassar.
- Salasani Eki. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Palopo.
- Siti Solihah. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan – Im Program Jurusan Manajemen, Bandung.

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

Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Wandari Anggraeni Ayu. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lumintu. Fakultas Ekonomi. Universitas Widya Dharma, Klaten.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

Yulianti, H. (2020). Kinerja tenaga kependidikan dalam pengelolaan data sekolah.