



## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANANDA PERKASA MULIA

Muhammad Ramdhan<sup>1</sup>

[ramdhan@stieganessa.ac.id](mailto:ramdhan@stieganessa.ac.id)

Yesi Rosita<sup>2</sup>

[yesi.rosita1992@gmail.com](mailto:yesi.rosita1992@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ananda Perkasa Mulia yang terdiri dari 43 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan PT Ananda Perkasa Mulia dijadikan sampel yaitu sebanyak 43 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17.419 > 3.23$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

**Kata Kunci : motivasi, kompensasi, kinerja.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajemen membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berrusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar peraturan-peraturan yang selalu ada.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian motivasi dan kompensasi.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik, Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diperusahaan yang berkaitan dengan motivasi adalah memicu suatu dorongan agar membangkitkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja kompensasi adalah pemberian bonus yang sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun. Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di perusahaan ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Hambatan-hambatan yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi diberikan perusahaan antara lain yaitu bonus yaang didapat masih belum cukup, fasilitas yang tidak memadai dan pembinaan insentif tak terlaksana cukup baik maupun juga uang lembur yang dinilai tidak sepadan dengan waktu lemburnya dan juga permasalahan yang sering juga terjadi dalam motivasi kerja menurun adalah kurangnya pimpinan erusahaan memperhatikan seorang karyawan atau apresiasi lebih untuk karyawan yang sudah giat bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ananda Perkasa Mulia”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen**

Handoko Hani (2014) memberikan definisi manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia.

Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien (Slamet, 2023).

### **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian Keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan yang berupa karir, pendidikan, dan pelatihan (Sabrina, 2021).

Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022) manajemen sumber daya manusia berfungsi pengarahan, pengendalian, pengintegrasian, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan, kedisiplinan, perencanaan, pengadaan serta pemberhentian.

### **C. Kinerja**

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya. Di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitudenya* pada setiap melaksanakan tugasnya (Fauzi, 2020).

Selanjutnya, menurut Azizah (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **D. Motivasi**

Motivasi merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Memberikan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan hanyalah bagian dari manajemen sumber daya manusia (Ramdhan, 2018)

Menurut Sudrajat (2008) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

### **E. Kompensasi**

Menurut Ramdhan & Pasaribu (2022) kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, factor penarik bagi calon karyawan dan factor pendorong seseorang menjadi karyawan.

Menurut Widodo & Yandi (2022) kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **III. Metodologi Penelitian**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Ananda Perkasa Mulia yang berlokasi di Jl Cendrawasih No. 15 Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut (Ramdhan, 2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi Karyawan PT Ananda Perkasa Mulia sebanyak 43 orang.

### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### A. Analisis Data

##### 1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Koefisien Korelasi  $X_1$  terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.308	2.480

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.570 yang berkisar diantara 0.400-0.599. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup atau sedang antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.

Tabel 2 Koefisien Korelasi  $X_2$  terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.373	2.361

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.623 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.

Tabel 3 Koefisien Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.439	2.234

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.682 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ananda Perkasa Mulia.

##### 2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusipengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.325. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32.5% motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia, sedangkan sisanya sebesar 67.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.388. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38.8% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia, sedangkan sisanya sebesar 61.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.682. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68.2% motivasi dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia, sedangkan sisanya sebesar 31.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 4 Uji Regresi  $X_1$  terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	23.912	4.019		5.950	.000
MOTIVASI	.408	.092	.570	4.440	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :  $Y = 23.912 + 0.408X$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 23.912 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y}= 23.912$ .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.408. Hal ini berarti jika motivasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.408.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 4.440, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2.021. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4.440 > 2.021$ . Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia.

b. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 5 Uji Regresi  $X_2$  terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.037	4.259		4.705	.000
KOMPENSASI	.522	.102	.623	5.098	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :  $Y = 20.037 + 0.522X$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 3) Nilai konstanta intersep sebesar 20.037 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y}=20.037$ .
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.522. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.522.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 5.098, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 43$  adalah sebesar 2.021. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5.098 > 2.021$ . Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia.

c. Variabel Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 6 Uji Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.913	4.378		3.634	.001
MOTIVASI	.237	.098	.330	2.408	.021
KOMPENSASI	.373	.115	.445	3.247	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.913 + 0.237 X_1 + 0.373X_2$$

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 15.913 merupakan nilai konstanta (a).
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.237. Hal ini berarti jika variabel motivasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.373,

dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.373. Hal ini berarti jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.373, dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.

Tabel 7 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.843	2	86.922	17.419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199.598	40	4.990		
	Total	373.442	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17.419 > 3.23$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia.

## V. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan komoensasi terhadap kinerja karyawan PT Ananda Perkasa Mulia dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.440 > 2.021$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.098 > 2.021$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17.419 > 3.23$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Handoko Hani, T. (2014). *Personnel and Human Resources Management*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Medan: Umsu press.
- Rusilowati, Umi., & Ramdhan, Muhammad. (2018). *Significant Work Motivation And Work Discipline Against Employee Performance Case Study At PT Indah Kiat Pulp Paper*. International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research, 5(1).
- Slamet, R. (2007). *Manajemen Kinerja*. Semarang: Unnes Press.
- Sudrajat, A. (2008). *Teori-teori motivasi*. Tersedia Juga Dalam [Http://Akhmadsudrajat.Wordpress. Com/2008/02/06/Teori-Teori-Motivasi/](http://Akhmadsudrajat.Wordpress.Com/2008/02/06/Teori-Teori-Motivasi/)[Diakses Di Bandung: 9 Oktober 2012].
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi*,(Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14.