

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang

Lely Balqis Hasanah

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: 64190276@bsi.ac.id

Irwin Ananta Vidada

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: irwin.iav@bsi.ac.id

Seno Sudarmono Hadi

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: seno.ssh@bsi.ac.id

Abstract. *Human resources are the driving aspect of a company's operations. The performance of human resources, namely employees, is an essential factor in achieving company goals. Providing proper compensation and motivation will influence employee performance. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang. A non-probability technique of 41 employees chose the sample, and the analytical method used was multiple linear regression analysis. The result of this study indicates that partial compensation does not significantly influence employee performance, but the coefficient value is positive. This result showed the value of t count $-0,102 < t \text{ table } 1,685$ with a significant level $> 0,919$. In comparison, motivation significantly affects employee performance with a positive coefficient value. The t count also indicates the t count $5,349 > t \text{ table } 1,685$ with a significant level $< 0,000$. Simultaneously compensation and motivation affect performance.*

Keywords: *Performance, Compensation, Motivation*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan penggerak operasional perusahaan. Kinerja sumberdaya manusia yaitu karyawan menjadi faktor penting tercapainya tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi dapat dilakukan perusahaan agar mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang. Sampel ditetapkan dengan teknik *non probability sampling* sebanyak 41 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi nilai koefisiennya adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $-0,102 < t \text{ tabel } 1,685$ dengan tingkat signifikan $> 0,919$. Sedangkan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $5,349 > t \text{ tabel } 1,685$ dengan tingkat signifikan $< 0,000$. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Motivasi

LATAR BELAKANG

Karena tingkat persaingan yang tinggi, beberapa pemilik usaha telah membuka usaha sendiri, seperti PT. Jaya Teknik Artha Makmur. Perusahaan yang berbasis di Tangerang ini adalah grosir yang berfokus pada keselamatan yang menawarkan berbagai produk, termasuk kunci, alat teknik industri, dan pakaian keselamatan. PT. Jaya Teknik Artha Makmur saat ini memiliki 119 karyawan.

Orang yang tepat membuat atau menghancurkan perusahaan. Ketika ada cukup banyak orang untuk menyelesaikan sesuatu, bisnis beroperasi secara efisien; ketika tidak cukup, semuanya terhenti. Perusahaan harus banyak berinvestasi dalam pendidikan dan pertumbuhan karyawan mereka. Profesional sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena mereka membantu dengan hal-hal seperti manajemen karyawan, penjadwalan, dan pemanfaatan (Astuti & Suhendri, 2019).

Kinerja di tempat kerja adalah hasil akhir dari upaya seorang karyawan untuk memenuhi tugasnya dengan cara yang konsisten dengan wewenang yang ditanamkan padanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tunjangan dan remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan (Rahmawati & Hadi, 2018). Sementara itu, motivasi adalah karakteristik mental yang berkontribusi pada kerja produktif. Karena karyawan telah membantu keberhasilan perusahaan, adalah hak mereka dan tanggung jawab perusahaan untuk memberi mereka kompensasi dan insentif yang memadai.

Karyawan di PT. Jaya Teknik Artha Makmur terbatas untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena sifat operasi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan perusahaan karena mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan cara yang efektif dan sejalan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Karena itu, bisnis harus selalu mempertimbangkan unsur-unsur seperti upah dan insentif yang memengaruhi output karyawan. Jumlah pergantian staf merupakan indikator dari hal ini. Seperti pada penelitian (Astuti & Suhendri, 2019) produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaji dan insentif mereka. Demikian pula dalam studi (Heryenzus & Laia, 2018) menyarankan bahwa insentif keuangan dan dorongan meningkatkan produktivitas.

Adapun data yang dirujuk dari PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang berupa data kompensasi karyawan sebagaimana yang dimuat pada tabel 1:

Tabel 1. Data Kompensasi Karyawan Pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur
Tangerang.

No	Jabatan	Gaji	Tunjangan		Asuransi	Bonus
			Uang Makan	Transport		
1	HRD	6.000.000	300.000,-	250.000,-	BPJS	80.000,-
2	Supervisor	4.000.000	300.000,-	250.000,-	BPJS	80.000,-
3	Administasi	3.000.000	300.000,-	250.000,-	BPJS	80.000,-
4	Pemasaran	3.000.000	300.000,-	250.000,-	BPJS	80.000,-

Sumber : PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang

Kesenjangan gaji di PT. Jaya Teknik Artha, bisnis yang sukses, merupakan sumber utama ketidakpuasan karyawan. Struktur pembayaran saat ini, di mana gaji bergantung pada pencapaian atau target dan juga diselaraskan dengan pangkat/golongan/jabatan, seringkali dipandang tidak memadai dan relatif rendah. Akibatnya, gaji bulanan pekerja tidak memadai untuk menjamin kesehatan dan kebahagiaan keluarga mereka. Karyawan cenderung tidak melakukan upaya terbaik mereka saat janji temu tidak jelas, yang mengarah ke produktivitas yang lebih rendah. Penelitian sebelumnya (Sari et al., 2020) klaim bahwa gaji seharusnya tidak memiliki dampak terukur pada produktivitas.

Dalam motivasi kerja timbulnya masalah yaitu kurangnya interaksi dengan sesama karyawan dan kurangnya kerjasama dalam pekerjaan membuat karyawan lebih lama dalam menyelesaikan tugasnya serta pekerjaan yang itu-itu saja membuat karyawan menjadi jenuh sehingga karyawan menjadi malas atau tidak profesional dalam tanggung jawabnya, mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan berakibat tidak tercapainya tujuan yang ditentukan perusahaan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan (Sari et al., 2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang terlambat masuk kerja secara kronis, misalnya, merupakan akibat langsung dari masalah remunerasi dan motivasi, seperti tugas yang tidak dilakukan tepat waktu dan pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya disparitas dalam alokasi remunerasi, dan kurangnya motivasi mengakibatkan penurunan kinerja. menunjukkan bahwa insentif dan gaji memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan membutuhkan umpan balik dari pekerja untuk mempelajari bagaimana perasaan karyawan tentang gaji dan insentif saat ini, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan di masa depan.

Tingkat kinerja seorang karyawan selama ini akan ditentukan oleh hasil survei ini. Output setiap pekerja adalah unik dan sangat bervariasi. Perusahaan dapat mengetahui apakah kinerja karyawannya meningkat atau memburuk dengan mengukur atau menganalisisnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang**”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Istilah "kompensasi" dapat merujuk pada manfaat moneter dan barang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka (Kartika et al., 2016). Menurut (Sinambela, 2016) pekerja menerima kompensasi dalam bentuk layanan atau remunerasi dari pemberi kerja mereka sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan ide mereka yang membantu perusahaan bergerak lebih dekat ke tujuannya. Menurut pendapat (Priyono & Marnis, 2013) sebagai imbalan atas upaya mereka, pekerja berhak atas tunjangan moneter dan nonmoneter dari pemberi kerja mereka.

2. Pengertian Motivasi

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak. Biasanya hal ini sering kali dihubungkan dengan kebutuhan dan keinginan manusia.

3. Metode Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Ada dua metode motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu (Tsauri, 2013):

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Untuk memotivasi karyawan secara pribadi, penghargaan materi dan tidak berwujud dapat diberikan secara individual. Contohnya termasuk penghargaan pengakuan layanan, bintang layanan, dan bonus uang.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Karyawan lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka dan mengalami rasa bangga atas pencapaian mereka jika mereka memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukannya. Hal-hal seperti tempat duduk yang nyaman, mesin berkualitas tinggi, area kerja yang bersih dan cukup terang, lingkungan yang ramah, dan penempatan yang strategis dapat memberikan keajaiban bagi moral dan hasil staf.

4. Pengertian 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 upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Ardini & Pradana, 2021). Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengkarakterisasi fenomena, peristiwa, dan kejadian yang sedang berlangsung berdasarkan fakta yang terlihat atau apa yang disebut penelitian deskriptif. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi mencakup semua individu yang menunjukkan gejala/merupakan unit analisis. 119 orang yang bekerja untuk PT. Jaya Teknik Artha makmur dijadikan sampel untuk penelitian ini. Untuk memperkirakan berapa banyak sampel yang dapat diambil dari populasi tertentu, ahli statistik menggunakan rumus slovin. Berdasarkan pada perhitungan diatas yang telah dijumlah, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah 41 responden atau orang. . Penulis penelitian ini melakukan penelitian di PT. Jaya Teknik Artha Makmur dan mengumpulkan informasi yang diperlukan dengan cara sebagai berikut: Studi lapangan yaitu dengan cara wawancara, observasi, dan angket, kemudian studi Pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.672	3.369		2.871	.007
Kompensasi (X1)	-.016	.156	-.015	-.102	.919
Motivasi (X2)	.666	.124	.777	5.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan (2023)

Tabel 2 menghitung t hitung variabel kompensasi sebesar -0,102. Nilai thitung sebesar -0,102 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,685 pada ambang signifikansi 0,05, dan sig. sebesar 0,919 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Akibatnya, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis itu benar.

Nilai thitung dari variabel motivasi adalah 5,349. Karena nilai thitung (5,349) lebih besar dari nilai ttabel (1,685) pada tingkat signifikansi 0,05) dan sig. (0,000) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Dengan demikian, hipotesis kerja diterima.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.765	2	227.382	27.083	.000 ^b
	Residual	319.040	38	8.396		
	Total	773.805	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data Olahan (2023)

Hasil dari perhitungan uji F pada nilai sig dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung $27.083 > F_{tabel} 3.23$. Aman untuk mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi berperan dalam menentukan seberapa keras pekerja mendorong diri mereka sendiri. Ini membenarkan kesimpulan bahwa model penelitian memadai untuk memperkirakan hasil pengujian hipotesis.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.566	2.898

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data Olahan (2023)

Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 1.4; nilai Adjusted R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi dapat menyumbang 56,6% dari varian kinerja karyawan. Sementara faktor yang belum dijelajahi menyumbang 43,4% sisanya dari varians.

Pembahasan

Analisis statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup dipengaruhi oleh variabel independen kompensasi dan motivasi. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang yang diukur dengan peningkatan produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dan hipotesis yang diajukan.

Pengaruh variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Temuan studi yang ada menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak menguntungkan pada produktivitas pekerja. H_0 ditolak dan H_a diterima sesuai dengan hasil uji t sebesar $(-0,102 \ 1,685)$ dengan hasil signifikan sebesar $(0,919 \ 0,05)$.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Heryenzus & Laia, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa output seorang pekerja akan meningkat jika mereka menerima upah yang lebih sesuai dengan biaya hidup aktual mereka.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Bukti dari penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi intrinsik mengarah pada hasil yang lebih baik dari staf. H_0 diterima dan H_a ditolak sesuai dengan hasil uji t sebesar (5,349 1,685) yang merupakan hasil signifikan sebesar (0,000 0,05).

(Astuti & Suhendri, 2019) menunjukkan bahwa pandangan positif pada pekerjaan seseorang dapat menghasilkan output yang lebih besar. Jika tingkat motivasi seseorang tinggi maka tingkat kinerja seseorang akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada variabel kompensasi dan motivasi telah diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan untuk nilai sig menunjukkan yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Rahmawati & Hadi, 2018) menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H_1) yang diajukan dapat diterima.
2. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H_2) yang diajukan dapat diterima.

Saran

Bagi Perusahaan

Kepada perusahaan, sebaiknya perlu memperhatikan lebih dalam terkait kepuasan kerja dan tingkat Stress Kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat dan nantinya akan berdampak pada peningkatan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, karena dalam penelitian ini agar pembahasan terkait Kinerja Karyawan bisa lebih luas serta dapat dilihat melalui berbagai sisi. Saran variabel untuk ditambahkan, misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado*. 4(2), 16–35. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.2106>
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. 6, 12–21.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, tb sjafri. (2016). *Manajemen Kompensasi*. PT Penerbit IPB Press.
- Priyono, & Marnis. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Tsauri, D. H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. STAIN Jember Press.