



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

Mutiara Citra¹, Syafrizal², Tri Kartika Yudha³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Corresponding Author: mutiaracitra953@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kompensasi;

Motivasi;

Kinerja.

Keyword:

Compensation;

Motivation;

Performance.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how compensation affects employee performance. How does motivation affect employee performance. How compensation and motivation affect employee performance. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation on employee performance. To know and analyze the effect of motivation on employee performance. To know and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance. The sample in this study amounted to 37 employees. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study explain that compensation variables have a positive and significant effect on employee performance. Motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. Compensation and motivation variables have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan utama yang menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk menunjang kinerja dan bersaing dengan perusahaan yang bergerak di sektor serupa. Karena keberhasilan suatu perusahaan juga dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam menjalankan tugasnya atau bekerja sama. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik. Menurut Kasmir (2019: 182): “Kinerja karyawan merupakan hasil suatu proses yang diukur dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil saja, tetapi juga mengacu pada kemandirian, konsistensi terhadap nilai-nilai organisasi, pemahaman terhadap masalah yang berkaitan dengan tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi yang baik (Fattah, 2017: 11). Dalam menunjang kinerja karyawan, perusahaan juga harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan misalnya seperti kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Edison (2017: 152): “kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan di tempat kerja”. Selanjutnya menurut Paramansyah dan Husnah (2021: 169), kompensasi adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima karyawan melalui hubungan kerjanya dengan suatu organisasi. Karena kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, hal ini karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor meningkatkan kinerja karyawan lainnya adalah motivasi kerja. Karena motivasi kerja menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Karena karyawan mempunyai perspektif dan aspirasi yang berbeda secara mendasar, pemimpin harus membimbing dan mendorong karyawan dengan memimpin dengan memberikan contoh dan mendorong tanggung jawab, integritas, perilaku yang baik, dan pemikiran proaktif dalam bekerja sesuai aturan perusahaan. Menurut Affandi (2018:23): “Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan penuh integritas sehingga orang tersebut memperoleh hasil untuk mencapai hasil yang baik dan bermutu tinggi. Adapun menurut Latief (2018: 32), motivasi adalah keinginan yang memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan dan sering diartikan sebagai aspek yang merangsang perilaku seseorang. Untuk menjadikan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan maka diberikan imbalan berupa gaji, jaminan kesehatan, pensiun, insentif finansial dan non finansial, serta fasilitas lain yang dapat mendorong dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tidak sah dan melanggar hukum dan yang tidak melanggar moral atau etika. Menurut Veitzal Rivai Zainal (2015: 541) menyatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sintaasih (2017: 26), motivasi diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu hasil atau tujuan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini terdiri adalah karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan memiliki 39 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Menurut Juliandi *at. al* (2014:174) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus untuk menampilkan analisis regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \sum$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing masing variable

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

Σ = Standart Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

Untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan menggunakan uji t, sedangkan angka beta atau *Standardized Coefisien Beta* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.700	4.580		-.153	.879
Kompensasi	.430	.150	.375	2.867	.007

a Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 5.14, diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.867. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $37 - 2 = 35$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.689. Dengan kriteria hipotesis: Jika $thitung > ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $thitung > ttabel$ ($2.867 > 2.030$) dan nilai signifikansi $0.007 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan sebesar 0.375 atau 37.50%.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Rezeki Famili Terpadu Medan menggunakan uji t, sedangkan angka beta atau *Standardized Coefisien Beta* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.700	4.580		-.153	.879
Motivasi	.567	.138	.539	4.121	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel 5.15, diatas diperoleh nilai thitung sebesar 4.121. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $37 - 2 = 35$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.689. Dengan kriteria hipotesis: jika $thitung > ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $thitung > ttabel$ ($2.858 > 2.030$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak

dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan sebesar 0.539 atau 53.90%.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

Untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan secara simultan, terlihat dari hasil perhitungan model *summary*, khususnya angka R^2 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.711	1.55806

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Besarnya Tabel di atas, diperoleh nilai R^2 adalah 0.727. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan sebesar 72.70%, sedangkan sisanya sebesar 27.30% (100% - 72.70%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan dapat diterangkan oleh variabel kompensasi dan motivasi sebesar 72.70%, sedangkan sisanya sebesar 27.30% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.355	2	109.678	45.181	.001 ^b
	Residual	82.537	34	2.428		
	Total	301.892	36			

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45.181. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan jumlah sampe dikurang 3 atau 37 – 3 = 34. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.650. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (45.181 > 2.650) dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut mejadi strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

demi kelangsungan perkembangan perusahaan yang lebih baik lagi. Pimpinan perlu memperhatikan masalah selain kompensasi dan motivasi kerja yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan hendaknya tetap konsisten dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang kinerjanya bagus, dengan tujuan untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga target perusahaan bisa tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Afifuddin, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. CV. XYZ. *Jurnal Logika*, 19(1), 73-87.
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2157>
- Arianty, Bahagia, Lubis, dan Siswandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Gurning dan Lubis. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : K- Media.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja* Medan : UISU Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar