

---

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ni Putu Asri Aristya Dewi <sup>(1)</sup>

I Gede Putu Kawiana <sup>(2)</sup>

Gusti Alit Suputra <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: aristyadewi1907@gmail.com

### ABSTRACT

*Performance is very important and must be considered by all management. Good performance is the goal of every company, good performance creates harmonious cooperation and pleasant atmosphere while achieving common goals. Factors that can affect employee performance are compensation and work motivation. Therefore this study aims to determine and analyse the effect of compensation and work motivation on employee performance at CV. Karya Indah Conblock. The total population for this study was 42, so that the entire population was used as the research sample. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis assisted by the SPSS (Statistical Package Social Science) version 21 program. The results of the analysis show that partially compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *compensation, work motivation and employee performance*

### ABSTRAK

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen. Kinerja yang baik merupakan tujuan setiap perusahaan, kinerja yang baik menciptakan kerjasama yang harmonis dan suasana yang menyenangkan sekaligus mencapai tujuan bersama. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblock. Jumlah populasi untuk penelitian ini adalah 42, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package Social Science*) versi 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Kinerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh semua manajemen, baik di tingkat mikro maupun di tingkat organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan merupakan bentuk tanggung jawab terhadap organisasi dan masyarakat. Pelaksanaan tugas mereka tidak eksklusif, tetapi selalu tergantung pada kepuasan kerja dan jumlah kompensasi yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi. Menurut Moeheriono (2010) menyatakan bahwa upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral, sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, adalah makna aktivitas karyawan.

Menurut Wibowo (2010:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2002:22) orang yang memenuhi tugasnya dengan hasil kerja yang baik disebut sukses. Menurut Sedarmayanti (2011:260), hasil kerja seseorang yang pada umumnya didukung oleh bukti-bukti nyata disebut kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Rivai (2012:309) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu sikap atau perilaku nyata yang setiap perusahaan tunjukkan sebagai hasil prestasi kerja yang dicapai oleh tenaga kerjanya sesuai dengan perannya pada perusahaan.

Untuk mencapai karyawan yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi, salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh seorang pimpinan atau manajer adalah dengan memberikan motivasi, yaitu dengan memberikan perhatian dibidang kompensasi. Pemberian tunjangan karyawan yang dimanfaatkan dengan baik akan mengurangi kekhawatiran karyawan akan masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari mereka, karena karyawan dapat memuaskan mereka dengan tunjangan yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Situasi ini memaksa para pekerja untuk memberikan penghargaan dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan dan tanggung jawab atas tertib kerja perusahaan.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang dapat mendongkrak semangat kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat berasal dari dalam atau luar individu. motivasi dalam diri individu. Misalnya karyawan yang memiliki semangat dan inisiatif untuk bekerja secara mandiri dan yang mengakui bahwa karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan. Motivasi datang dari luar misalnya, tetapi ada faktor lain yang membuatnya semakin semangat dalam bekerja.

---

Penelitian ini dilakukan pada CV. Karya Indah Conblock adalah salah satu perusahaan yang memproduksi paving dan batu alam yang terletak di Jalan Raya Abianbase, Desa Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Usaha ini memiliki target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. CV. Karya Indah Conblock dalam menjalankan kegiatan perusahaannya mempunyai kendala pada kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer CV. Karya Indah Conblock terjadinya penurunan hasil produksi cetak paving yang disebabkan oleh permasalahan kinerja karyawan CV. Karya Indah Conblock.

Diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan CV. Karya Indah Conblock disebabkan oleh kompensasi. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, perusahaan CV. Karya Indah Conblock memiliki permasalahan dalam segi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ternyata belum berjalan dengan baik, dimana proses pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan, maka hal ini yang menimbulkan rendahnya kinerja karyawan.

Selain permasalahan kompensasi, berdasarkan hasil wawancara peneliti juga menemukan permasalahan terkait motivasi kerja. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Terkait permasalahan motivasi kerja yang terjadi di CV. Karya Indah Conblock yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan antara lain yaitu kurangnya dorongan atau semangat dari atasan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, kurangnya interaksi sesama karyawan karena fokus dengan tugas masing-masing dan kurangnya kerjasama antar karyawan menimbulkan kesenjangan setiap melakukan pekerjaan.

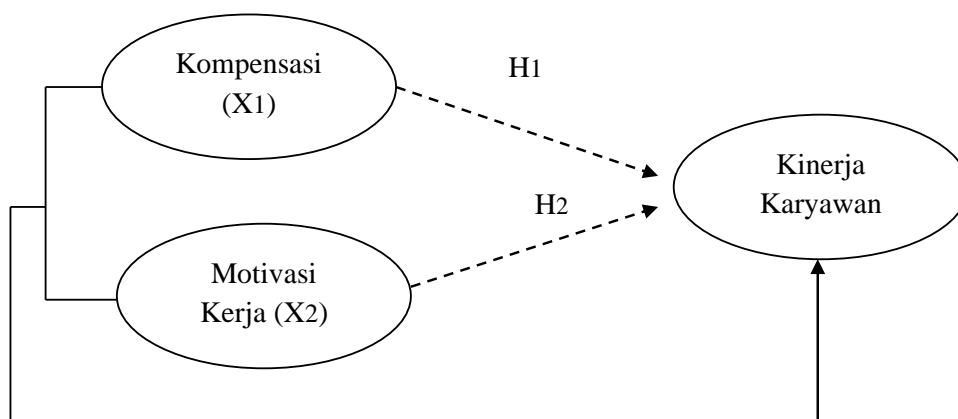
Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana (2013); Rini & Sari (2018); Ratulangi & Soegoto (2016); Simanjuntak (2018); Mutmainah (2018); Husain (2018); Rini & Suhendri (2020); Santi & Widodo (2014); Suwati (2013); dan Nazli (2022) membuktikan jika kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja. Sehingga berikut dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : Diduga kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Indah Conblock di Kabupaten Badung.
- H<sub>2</sub> : Diduga motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Karya Indah Conblock di Kabupaten Badung.

H<sub>3</sub> : Diduga kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Indah Conblock di Kabupaten Badung.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Karya Indah Conblock yang berlokasi di Jalan Raya Abianbase, Desa Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblock di Kabupaten Badung yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kompensasi (X1), dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Karya Indah Conblock yang berjumlah 42 orang. Jumlah populasi untuk penelitian ini adalah 42, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisisioner, dokumentasi, dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan analisis koefisien determinasi. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Indah Conblock di Kabupaten Badung**

Sumber: Mathis dan Jackson dalam Indriyanto (2013), Sondang P. Siagian (2018:138), dan Robbins (2016:260)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai korelasi (*pearson correlation*) dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3. Berarti instrumen penelitian dari variabel kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja adalah *valid*. Sedangkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,25442071
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,074
	Negative	-0,092
Kolmogorov-Smirnov Z		0,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,868

Sumber: data diolah (2023)

Hasil Tabel 1 di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,868 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi ( $X_1$ )	0,586	1,707
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,586	1,707

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: data diolah (2023)

Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,164	0,408		-0,401	0,690
Kompensasi ( $X_1$ )	0,045	0,091	0,101	0,490	0,627
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,039	0,125	0,065	0,314	0,755

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji *glejser* pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,254	0,629		0,404	0,688
Kompensasi ( $X_1$ )	0,500	0,141	0,498	3,557	0,001
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,440	0,193	0,318	2,276	0,028

Sumber: data diolah (2023)

Dari hasil Tabel 4 di atas, diperoleh nilai  $a = 0,254$ , nilai  $b_1 = 0,500$  dan nilai  $b_2 = 0,440$ , maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,254 + 0,500 X_1 + 0,440 X_2$$

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk kompensasi sebesar 3,557 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,685) yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis teruji kebenarannya.

### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar 2,276 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,685) yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis teruji kebenarannya.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,282	2	1,641	24,117	0,000 <sup>b</sup>
Residual	2,654	39	0,068		
Total	5,936	41			

Sumber: data diolah (2023)

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  24,117 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3,24) yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744 <sup>a</sup>	0,553	0,530	0,26086

Sumber: data diolah (2023)

Pada Tabel 6 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,530. Ini berarti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblok sebesar 53,0% ( $0,530 \times 100$ ) sedangkan sisanya 47,0% ( $100\% - 53,0\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan, (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblok, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblok, (3) Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Indah Conblok.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan CV. Karya Indah Conblok diharapkan memberikan kompensasi yang layak dan adil keseluruhan karyawan, memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan dirinya masing-masing, baik itu dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi ataupun memberikan pelatihan kerja. Ada baiknya peneliti

selanjutnya meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang telah peneliti lakukan karena faktor lain, ukuran sampel yang lebih besar, dan lokasi penelitian yang berbeda.

### Daftar Pustaka

- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *Doctoral Dissertation, Udayana University.*, 121–136.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper*. Skripsi Universitas Pamulang.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Gahlia Indonesia.
- Mutmainah, N. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang)*. Skripsi Iain Salatiga.
- Nazli, S. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 323.
- Rini, A., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464.  
<https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Rini, A., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, M. A. P. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Plaza Hotel Medan*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.