

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Satu Bintang

^{1,*}Imaduddin Hariri

^{1,*} *Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia*
Universitas Muhammadiyah Jakarta
imadhariri300802@gmail.com

Article history:

Received August 2, 2024

Accepted December 28, 2024

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This research uses a survey method with a questionnaire as the instrument. The respondents for this research were 55 employees at PT Satu Bintang. The sampling process uses a non-probability sampling technique using an associative quantitative approach using primary data. The data analysis technique used is SPSS version 20. These results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value greater than the t table. Motivation has a positive and significant effect on employee performance where the calculated t value is greater than the t table.

Keywords: *compensation, motivation, employee performance*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan strategis dalam mengelola pegawai sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Di antara berbagai variabel, kompensasi dan motivasi sering menjadi fokus dalam studi manajemen. Kompensasi tidak hanya mendukung kesejahteraan pegawai, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen penting untuk meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja. Penelitian pada PT ASM Bandung Barat menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya kedua variabel tersebut dalam mencapai kinerja optimal [1].

Dampak pandemi COVID-19 sejak 2020 juga ikut memengaruhi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja. Studi pada Hotel Grage Resort Sangkan Kabupaten Kuningan menunjukkan kompensasi signifikan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di masa pandemi [2]. Begitu pula, Fauzi et al. (2023) menemukan bahwa pasca-COVID, kompensasi dan motivasi masih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang secara tak langsung berdampak pada kinerja [3].

PT. Satu Bintang, bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa, mencatat tren penurunan kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir: dari nilai 75 (2021), menjadi 73 (2022), dan mencapai 72 (2023). Penurunan ini terjadi walau perusahaan telah melewati fase awal adaptasi pandemi sejak Maret 2020. Penurunan kinerja konsisten ini mengindikasikan bahwa efek jangka panjang pandemi belum sepenuhnya teratasi, dan ada indikasi bahwa sistem kompensasi serta strategi motivasi saat ini belum mampu mendorong kinerja optimal karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut dan dukungan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Satu Bintang. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis dalam pengambilan kebijakan kompensasi dan strategi motivasi yang adaptif, terutama di era pasca-pandemi. Oleh karena itu, judul yang diangkat adalah “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Satu Bintang.”

Metode Penelitian

Desain penelitian dan tujuan. – Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, bertujuan untuk menguji pengaruh langsung kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di

PT Satu Bintang. Pendekatan asosiatif kuantitatif memungkinkan analisis hubungan antara variabel secara statistik. Metode serupa telah diterapkan oleh Junaedi & Sabariah dalam meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di PT Tirta Jaya, menggunakan regresi linier berganda dan SPSS versi 25 untuk menguji asosiasi antar variabel [4].

Instrumen dan pengumpulan data. – Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert, yang mengukur variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja. Instrumen ini disusun dengan merujuk pada kaidah validitas dan reliabilitas, seperti yang dilakukan dalam penelitian oleh Ardini & Pradana, yang meneliti hubungan serupa di PT. Telekomunikasi Indonesia menggunakan SPSS 25 dan uji validitas/reliabilitas klasik [5].

Teknik sampling. – Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu purposive sampling, dengan pertimbangan responden memenuhi kriteria pegawai tetap di PT Satu Bintang. Teknik ini sebanding dengan yang diterapkan di berbagai studi terdahulu, seperti penelitian pada Kemenko PMK (2023) dan PT TSA Bogor (2022), yang juga memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu dan menganalisis data dengan software statistik [6].

Analisis data. – Setelah dikumpulkan, data dianalisis menggunakan SPSS versi 22, dengan tahapan sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Format analisis ini telah terbukti valid dalam studi-studi terdahulu [4] [5].

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis seperti yang didaftarkan oleh Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satu Bintang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,532 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,01. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan.

Tabel 1. Hasil pengolahan data

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4.515	4.194		1.076 .287
	Kompensasi	.408	.090	.439	4.532 .000
	Motivasi Kerja	.597	.108	.537	5.551 .000

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS V.22

Sementara itu, variabel motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk motivasi adalah sebesar 5,551, yang juga lebih besar dari t tabel ($5,551 > 2,01$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol kembali ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di PT. Satu Bintang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan mendapatkan dorongan motivasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, dan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Kesimpulan

Secara umum, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Namun demikian, setiap organisasi memiliki faktor dominan yang lebih menonjol dalam memengaruhi kinerja tersebut. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satu Bintang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,532 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,01, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, terutama dalam bentuk apresiasi atas pencapaian hasil kerja yang memenuhi atau melampaui target, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Satu Bintang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,551 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,01, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi, khususnya dalam bentuk kemampuan pegawai untuk bekerja sama dan adanya dukungan dari rekan kerja, berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. ASM Bandung Barat). *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- [2] Asriani, M., Awaluddin, R., Sunaryo, Y. 2021. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAGE RESORT SANGKAN KAB. KUNINGAN PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 14 No 2, pp. 266-274.
- [3] Diah, H.; Fauzi, A., Putri Aprillia, D., Dwi Handoko, F., Nabila, N., Dwi Anjani, N. 2023. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, Vol. 1 No. 4, pp. 854–861.
- [4] Junaedi, F. A., & Sabariah, E. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Jaya Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 1(2), pp. 60–67. <https://doi.org/10.70052/jeba.v1i2.195>
- [5] Ardini, T. S., Pradana, M. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO Journal of Management & Business*, Volume 4 Issue 2, pp. 16 – 35.
- [6] Safira, A., Bilgah. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kompensasi Pada Kemenko PMK Bagian Biro Umum SDM. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, Vol. 1 No. 3, pp. 89-96.