

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, Rizki Mia Audina

Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia.

Email: anas.nuruzzaman@gmail.com, laylaacb@gmail.com, rizkimiaaudina78@gmail.com

### INFO ARTIKEL

Diterima  
12 Oktober 2021  
Direvisi  
10 Desember 2021  
Disetujui  
18 Desember 2021

### Kata Kunci:

Motivasi,  
kompensasi, kinerja  
karyawan

### ABSTRAK

Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan. Karena disamping dukungan secara moral, karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh informasi mengenai “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*) atau literatur review dengan membandingkan beberapa jurnal nasional yang telah terbit terdahulu. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

### ABSTRACT

*Motivation and compensation as the main factors for assessing the work results (performance) of employees in the company. Because in addition to moral support, employees also have the desire to meet their needs through compensation obtained from the company. This research aims to obtain information on the "Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance". This study uses library research methods or review literature by comparing several national journals that have been published before. The results of this study revealed that motivation and compensation have an influence on employee performance both partially and simultaneously.*

### Keywords:

*Motivation,  
compensation,  
employee  
performance*

### Pendahuluan

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai (Sulaksono, 2015). Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Organisasi yang paling efektif adalah dengan mencari cara yang unik dan menarik

untuk menahan dan memotivasi para karyawan (Sumber Daya Manusia) pada suatu perusahaan.

Dalam suatu organisasi kita dihadapkan oleh beberapa karakter dan iklim suatu perusahaan yang akan menjadi *Culture Shock* bagi setiap karyawan, disini perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan baik secara internal maupun eksternal (Lao, 2018). Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kebutuhan

### How to cite:

Nuruzzaman, Anas, Layla Chilyatul Baroroh, & Rizki Mia Audina (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12).  
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

### E-ISSN:

2721-2769

### Published by:

Ridwan Institute

karyawan akan motivasi nya, agar tercipta iklim kerja yang sehat di lingkungan kerja (Gunawan, 2018). Pemberian motivasi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dimana motivasi adalah suatu kebutuhan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan terhadap keberlangsungan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari pengertian tersebut seyogyanya perusahaan memperhatikan motivasi setiap karyawan, sebab motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu indikator utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Fauzi, 2014), tingkat besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti posisi, masa kerja, jenjang pendidikan serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompensasi. Pada umumnya kebijakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan berdasarkan hasil kerja atau prestasi kerja selama periode waktu tertentu

Menurut (Wibowo, 2014) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Oleh karena itu kompensasi merupakan salah satu alasan seorang karyawan bisa bertahan pada suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Afandi, 2018), 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan, karena disamping dukungan secara moral karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari perusahaan. Karyawan akan sangat termotivasi apabila kinerja yang diberikan untuk perusahaan memberikan kompensasi yang diharapkan. Selain itu, motivasi juga dapat digambarkan sebagai sikap karyawan, etos kerja serta penilaian kerja di perusahaan. Sedangkan kinerja sendiri yang didapatkan merupakan suatu gambaran akan kepuasan kompensasi yang didapat oleh karyawan (Wijaya, 2015).

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan secara kolektif memahami dampak motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dari berbagai varian, bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi yang menjadi variabel terkait berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan bahasa Indonesia, mengingat jurnal ini akan diterbitkan di Indonesia. Dari 10 jurnal yang ditemukan dengan tema yang sama, disederhanakan menjadi 6 jurnal nasional untuk diteliti. Setiap jurnal yang diambil untuk dilakukan penelitian, memiliki kesamaan topik sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

Selain itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

pendekatan penelitian kepustakaan (Salles & d'Angelo, 2020).

Data diperoleh melalui penelitian kepustakaan jurnal-jurnal sebelumnya yang didapatkan melalui Google Scholar sesuai dengan kata kunci variabel yang akan diteliti. Kemudian diolah dan dianalisis sebagai hasil dari jurnal ini.

Berdasarkan hasil pencarian jurnal yang telah dilakukan melalui google scholar, tim peneliti menemukan 6 jurnal untuk diteliti sesuai dengan kata kunci motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 1**  
**Hasil analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan**

No	Peneliti	Pengaruh Variabel	
		Motivasi	Kompensasi
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Yes	Yes
2	(Wijaya, 2015)	Yes	Yes
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Yes	Yes
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	No	Yes
5	(Siregar, 2019)	Yes	Yes
6	(Putra et al., 2018)	Yes	No

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa 6 jurnal yang dijadikan sebagai dasar penelitian ini, pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berdampak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pada hasil uji t seperti yang terlihat pada tabel 2 seperti yang terlihat dibawah ini

**Tabel 2**  
**Pengaruh variabel motivasi dan kompensasi secara parsial**

No	Peneliti	Motivasi	Kompensasi
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
2	(Wijaya, 2015)	Berpengaruh	Berpengaruh
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Berpengaruh	Berpengaruh
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Tidak berpengaruh	Berpengaruh
5	(Siregar, 2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
6	(Putra et al., 2018)	Berpengaruh	Tidak berpengaruh

Pada penelitian (Kusjono & Ratnasari, 2019) menjadi satu-satunya yang menyatakan variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan pada penelitian (Ratnasari, 2019) menjadi satu-satunya yang menyatakan variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh

terhadap kinerja. Dan selebihnya menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja serta variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun populasi yang diambil atas masing-masing penelitian dengan hasil uji R Square sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Populasi Jumlah Sampel dan Hasil Uji R Square**

No	Peneliti	Populasi Sampel	Jumlah Sampel	Hasil Uji R <sup>2</sup>
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Karyawan PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) di Tangerang Selatan	80	38,90%
2	(Wijaya, 2015)	Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	39	53,40%
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Karyawan PT. MMC Metal Fabrication	85	76,20%
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat	65	46,10%
5	(Siregar, 2019)	Karyawan PT. Digitdata Terminal Evolusi	35	59,90%
6	(Putra et al., 2018)	Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama kota Palu	42	27,60%

Berdasarkan tabel R Square diatas, hasil uji (Putra et al., 2018) menghasilkan presentase paling kecil, hanya sebesar 27,60% yang menyatakan pengaruh antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan 72,40% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan pengaruh terbesar adalah yang diteliti oleh (Rahmatullah & Hadi, 2018) dengan hasil pengaruh variabel motivasi dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,20%.

Berdasarkan tabel 3 terdapat 6 jurnal yang diteliti menggunakan perhitungan regresi berganda, sehingga setiap jurnal terdapat persamaan regresi yang menjadi tolak ukur hubungan antar variabel, dengan penulisan :  $Y = a_0 + a_1x_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$ . Berikut persamaan regresi yang dicantumkan dari jurnal teliti :

**Tabel 4**  
**Daftar Persamaan Regresi**

No	Peneliti	Persamaan Regresi
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	$Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$
2	(Wijaya, 2015)	$Y = 0,776 + 0,549 X_1 + 0,238X_2$
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	$Y = 2,052 + 0,339X_1 + 0,392X_2$
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	$Y = 20,989 + 0,011X_1 + 0,480X_2$
5	(Siregar, 2019)	$Y = 3,279 + 0,473X_1 + 0,362X_2 + e$
6	(Putra et al., 2018)	$Y = 2,135 + 0,428X_1 + 0,033X_2 + e$

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisa terhadap 6 jurnal yang diambil, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja secara bersama-sama dipengaruhi signifikan oleh variabel motivasi dan kompensasi. Yang berarti jika motivasi dan kompensasi secara bersama-sama naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan naik secara positif.

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Bibliografi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. [Google Scholar](#)
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185. [Google Scholar](#)
- Gunawan, V. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Agung Jaya Bersama Kota Tasikmalaya). STAI Tasikmalaya. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224–243. [Google Scholar](#)
- Lao, H. A. (2018). Analisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10. [Google Scholar](#)
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1–10. [Google Scholar](#)
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292–299. [Google Scholar](#)
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi dan Promosi Jabatan. *Journal of Applied Business Administration*, 3(2), 219–227. [Google Scholar](#)
- Salles, F. L. P., & d'Angelo, M. J. (2020). Assessment of psychological capital at work by physiotherapists. *Physiotherapy Research International*, 25(3), e1828. [Google Scholar](#)
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. [Google Scholar](#)
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digidata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–82. [Google Scholar](#)
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish. [Google Scholar](#)
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers. [Google Scholar](#)
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45. [Google Scholar](#)

---

### Copyright holder :

Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, Rizki Mia Audina (2021).

### First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

### This article is licensed under:

