

Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Maya Nabilla Septiany, Irene Ipijei, Mensy O. Kastanya
Universitas Musamus Merauke
email: ireneipije14@unmus.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif, pengambilan sampel yaitu sampling jenuh sebanyak 30 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner dan studi pustaka. Pengukuran menggunakan skala likert dan bantuan program SPSS 26 dengan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil regresi linear berganda $Y = 11,471 - 0,122 + 0,525 + 3,573$, artinya terdapat hubungan yang searah antara motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t sebesar 2,05183 dengan signifikan 5%. Nilai thitung motivasi kerja (X1) sebesar -1,971 dengan signifikansi 0,059. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai thitung kompensasi (X2) sebesar 6,278 dengan signifikansi 0,000. Ini diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (21,837 > 3,35) sehingga motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hasil dari koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian adalah Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja..

Kata kunci : motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The research objective is to determine the effect of motivation and compensation on employee performance. This type of quantitative research, sampling is a saturated sampling of 30 people. Data collection through questionnaires and literature study. Measurements used a Likert scale and the help of the SPSS 26 program with Multiple Linear Regression analysis. The results of multiple linear regression $Y = 11.471 - 0.122 + 0.525 + 3.573$, meaning that there is a unidirectional relationship between work motivation (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y). The t test result is 2.05183 with a significance of 5%. The t-calculated value of work motivation (X1) is -1.971 with a significance of 0.059. This means that work motivation has no effect on performance. The calculated value of compensation (X2) is 6.278 with a significance of 0.000. It is known that compensation influences performance. The results of the F test obtained a value of Fcount > Ftable (21.837 > 3.35) so that work motivation (X1) and compensation (X2) simultaneously influence performance (Y). The results of the coefficient of determination of the work motivation variables (X1) and compensation (X2) together influence employee performance (Y) by 59% while the remainder is influenced by other variables not studied. The results of the research are that work motivation does not have a positive but significant effect on performance. Partial compensation has a positive and

significant effect on performance. Work Motivation and Compensation simultaneously have a significant influence on performance.

Keywords: work motivation, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu roda pergerakan untuk pencapaian keberhasilan perusahaan. Keberadaan karyawan atau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah aset kebijakan dan tenaga untuk perusahaan. Menurut [1] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mencapai efektif dan efisiensi karyawan dalam bekerja, maka memerlukan motivasi kerja. Menurut [2] yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Ketepatan dalam memberikan motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja sesuai yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Kecakapan dan kemampuan diri karyawan sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan. Selain kemampuan dan kecakapan juga dibutuhkan motivasi yang cukup pada karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan memberikan hasil sebaik-baiknya. Motivasi terdiri dari dua komponen, yakni arah perilaku (bekerja untuk mencapai suatu tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha seseorang dalam bekerja). Motivasi tidak hanya dapat diperoleh dari diri sendiri (internal) saja tetapi motivasi juga dapat diperoleh dari orang lain (eksternal). Menurut [3] kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan pada pekerjaannya. Dalam kompensasi finansial terdapat kompensasi langsung yang merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja seperti bonus. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada

peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa akan datang yang telah disepakati sebelumnya seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun dan berbagai tunjangan lainnya.

Menurut [1] Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja karyawan berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan harus mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya didukung dengan keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

PT. Ekspres Papua Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran dan jasa forwarding (jasa angkut barang dari suatu tempat ke tempat lainnya dengan jumlah pengiriman yang besar dan banyak seperti pada kegiatan ekspor impor) untuk memenuhi kebutuhan jasa pengangkutan barang ke berbagai wilayah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 2021.

Berdasarkan wawancara awal dapat didefinisikan pemasalahannya yang terjadi didalam perusahaan sebagai berikut, beberapa dari karyawan terlihat tidak bersemangat dan bermalasan dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi ataupun arahan dari atasan sehingga terkadang mereka datang ke kantor tidak sesuai jam kerja ataupun belum selesai jam kerja mereka sudah meninggalkan kantor. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dikantor.

Selain motivasi kerja karyawan juga membutuhkan tunjangan kompensasi dari kantor. Kompensasi harus memiliki dasar yang adil. Didalam perusahaan tersebut banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tambahan kerja yang mereka kerjakan, sehingga terkadang karyawan malas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ataupun menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan. Apabila kompensasi tidak adil maka akan

menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan para karyawan, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman, keselamatan, status, dan semua tujuan lain yang dipandang sebagai perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri. Menurut [4] motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sedangkan [5] berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi.

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut [6], indikator motivasi kerja yang terdiri dari: Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Bagi Malayu S.P Hasibuan dalam [7] tujuan motivasi terdiri dari: Mengembangkan moral serta kepuasan kerja pegawai; Mengembangkan produktivitas kerja pegawai; Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan; Mengembangkan kedisiplinan absensi pegawai; Mengoptimalkan pengadaan pegawai; Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik; Mengembangkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi pegawai; Mengembangkan tingkat kesejahteraan pegawai; Mempertinggi perasaan tanggung jawab pegawai kepada kewajibannya; Mengembangkan efisiensi pemakaian alat serta bahan baku.

Kompensasi; Dalam bidang ekonomi dan bisnis, pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan. Indikator Kompensasi; Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela dalam [6] yaitu sebagai berikut :Upah dan Gaji; Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian

produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan. Insentif; Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan. Tunjangan; Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan. Fasilitas; Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan[8]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Menurut Kasmir dalam [9]faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut : Kompetensi; Merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan baik. Pengetahuan; Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan secara baik yang nantinya akan memberikan hasil yang baik. Rancangan Kerja adalah yang akan memudahkan individu (karyawan) atau kelompok dalam mencapai tujuannya. Kepribadian merupakan suatu hal yang dimiliki oleh setiap orang yang dimana setiap orang akan memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda. Jika orang tersebut memiliki karakter yang baik maka hasil yang ia kerjakan juga baik. Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Gaya Kepemimpinan; adalah berbagai macam sikap yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengatur bawahannya. Indikator Kinerja Karyawan [9] indikator Kinerja Karyawan adalah : Kualitas; Merupakan suatu kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kuantitas; Merupakan suatu hal yang dapat dilihat dari seberapa banyak jumlah (kuantitas) barang yang dihasilkan oleh seseorang.

Ketepatan Waktu; Merupakan ketetapan yang sudah dibuat oleh perusahaan agar karyawan dapat mengumpulkan tugasnya dengan tepat waktu. Keputusan Akan Pengawasan; Merupakan hal yang berhubungan dengan kebutuhan untuk pengawasan. Pengukuran Kinerja; Mahmudi[10], pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Proses Pengukuran Kinerja; Menurut Mutia [11] terdapat beberapa langkah yang dilakukan dalam proses pengukuran kinerja, yaitu: Mendefinisikan Misi, Penetapan Tujuan, Sasaran Dan Strategi Perusahaan Misi bertujuan meyakinkan adanya satu kesatuan tujuan didalam perusahaan. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT.EKSPRESS PAPUA NUSANTARA jalan Ermasu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan mei 2023. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [12] metode penelitian kuantitatif merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian populasi dan sampel tertentu untuk tujuan pengujian hipotesis yang telah diterapkan. Populasi dalam peneliitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Express Papua Nusantara Merauke dengan jumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel dengan jumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data terbagi menjadi dua yaitu: Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data[12]. Data yang di kumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara dan kuisioner yang diberikan kepada karyawan PT.Express Papua Nusantara Merauke. Data sekunder [12] dalam penelitian ini berupa sumber data yang relevan dalam instansi, jumlah pegawai dan struktur organisasi yang digunakan sebagai data pendukung peneliti sesuai dengan variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala pengukuran, yaitu likert scale. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan pada penelitian secara konsisten sehingga menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Croncbach's Alpha (). Dengan kriteria jika hasil pengujian Croncbach's Alpha > 0,70 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dan jika koefisien Croncbach's Alpha \leq 0,70 maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel[13].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, analisis validitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motiviasi Kerja (X1)	Item_1	0,656	0,3610	Valid
	Item_2	0,615	0,3610	Valid
	Item_3	0,627	0,3610	Valid
	Item_4	0,507	0,3610	Valid
	Item_5	0,618	0,3610	Valid
	Item_6	0,631	0,3610	Valid

	Item_7	0,410	0,3610	Valid
	Item_8	0,631	0,3610	Valid
Kompensasi (X2)	Item_1	0,863	0,3610	Valid
	Item_2	0,795	0,3610	Valid
	Item_3	0,846	0,3610	Valid
	Item_4	0,772	0,3610	Valid
	Item_5	0,843	0,3610	Valid
	Item_6	0,795	0,3610	Valid
	Item_7	0,771	0,3610	Valid
	Item_8	0,802	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item_1	0,695	0,3610	Valid
	Item_2	0,634	0,3610	Valid
	Item_3	0,860	0,3610	Valid
	Item_4	0,724	0,3610	Valid
	Item_5	0,752	0,3610	Valid
	Item_6	0,736	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 di atas setiap pernyataan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ maka pernyataan valid. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pernyataan masing-masing variabel adalah valid.

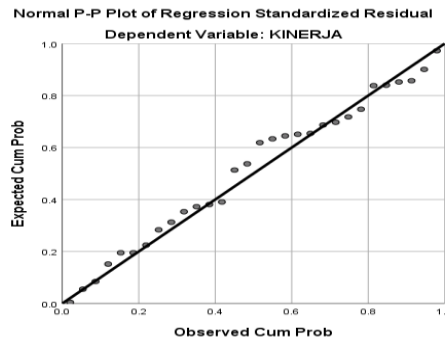
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
X1	0,739	0,70	Reliabel
X2	0,789	0,70	Reliabel
Y	0,782	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui masing-masing variabel antara variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Pengujian

Normal *Probability* Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus) dan menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan layak dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10,00,

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.003	
	MOTIVASI	.059	1.000
	KOMPENSASI	.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pengujian diatas memberikan gambaran hasil penelitian sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.9 berikut ini. Berdasarkan hasil uji diatas nilai Vif sebesar 1,000 yang artinya nilai vif 1,000 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

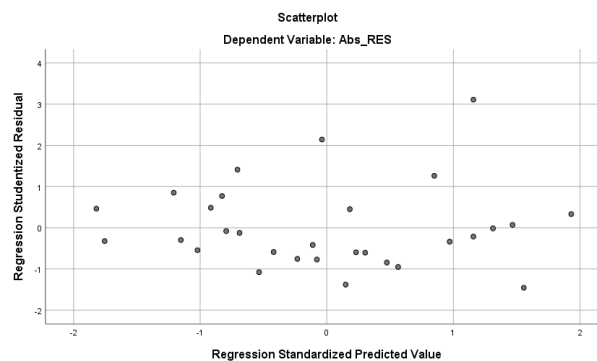
Uji Heteroskedasilitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.002	2.005		-.998	.327
	MOTIVASI	.047	.035	.247	1.355	.187
	KOMPENSA SI	.052	.047	.203	1.111	.276

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil output statistical program for society science (SPSS) versi 26. (Hasil Uji Heteroskedastisitas) diatas, dapat dilihat bahwa uji (*Glesjer*) diperoleh nilai signifikansi dari variabel bebas (*independen*) terhadap nilai *Absolut Residual* variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 0,327 atau $0,327 > 0,05$. Maka, dapat dinyatakan model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak mengandung heterokedastisitas. Adapun gambar scatterplot dari hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Berdasarkan pengujian menggunakan aplikasi SPSS *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.471	3.573		3.210	.003
MOTIVASI	-.122	.062	-.234	-1.971	.059
KOMPENSASI	.525	.084	.747	6.278	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 11,471 dan untuk Motivasi Kerja (nilai β) sebesar - 0,122 sementara Kompensasi (nilai β) sebesar 0,525. Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 11,471 - 0,122X_1 + 0,525X_2 + 3,573$$

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- Nilai Konstanta Kinerja (Y) sebesar 11,471 yang menyatakan jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 11,471.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi kerja (X1) sebesar -0,122 yang artinya, jika Motivasi Kerja (X1) mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 11,471. Tanda negatif dan signifikan menunjukkan perubahan tidak searah, artinya jika nilai motivasi rendah maka nilai kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan atau tetap .
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,525 yang artinya, jika Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 11,471. Tanda positif dan signifikan yang menunjukkan perubahan searah, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.471	3.573		3.210	.003
	MOTIVASI	-.122	.062	-.234	-1.971	.059
	KOMPENSASI	.525	.084	.747	6.278	.000

Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

- Jika P value (Sig) > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima, Ha ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Jika P value (Sig) < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ H0 ditolak Ha diterima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- c. Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis (H1)

Pada tabel 4.13 (Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)) perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi Kerja adalah sebesar -1,971 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dimana ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,05183. Dimana t_{tabel} didapatkan dari $Df = N - K$ atau $30 - 3 = 27$. Adapun nilai K diperoleh melalui hasil jumlah variabel bebas + variabel terikat atau $2 + 1 = 3$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-3,154 < 2,05183$ dengan taraf signifikansi $0,059 < 0,05$. Artinya, dapat dinyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dari hasil pengujian ini, H1 ditolak dan H0 diterima.

Pengujian Hipotesis (H2)

Pada tabel 4.13 (Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)) perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 6,278 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dimana ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,05183. Dimana t_{tabel} didapatkan dari $Df = N - K$ atau $30 - 3 = 27$. Adapun nilai K diperoleh melalui hasil jumlah variabel bebas + variabel terikat atau $2 + 1 = 3$. Hal tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,278 > 2,05183$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil dari pengujian F yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.777	2	61.889	21.837	.000 ^b
	Residual	76.523	27	2.834		
	Total	200.300	29			

Uji simultan untuk menguji

- a. Dependent Variable: KINERJA
- b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

bertujuan hipotesis

statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha=5\%$. Nilai F hitung untuk $n=30$ adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} = 21,837$ $F_{tabel} = n-k-1=30-2-1= 27$. $F_{tabel} = 3,35$. Dilihat dari hasil yang diperoleh untuk nilai $F_{hitung} 21,837 > F_{tabel} 3,35$.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.590	1.684

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²) Peneliti mengambil data pada kolom *Adjusted R-Square* dikarenakan peneliti n yang dilakukan memiliki variabel bebas lebih dari satu, maka dapat dinyatakan (R²) sebesar 0,590 yang berarti semua variabel *independen* (bebas) yaitu motivasi kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *dependen* (terikat) yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 0,590 atau 59,0%, Sedangkan sisanya 41,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti antara lain, variabel Disiplin Kerja, variabel Stress Kerja, dan variabel Komunikasi Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke .

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel Motivasi Kerja . Maka dapat disimpulkan, bahwa secara parsial motivasi kerja (X₁) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke. Hal ini menunjukkan H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas dan tanggung jawab berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekspres Papua Nusantara Merauke. Hasil statistik dapat dideskripsikan bahwa pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan , motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke adalah pemberian kompensasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekspres Papua Nusantara Merauke. Artinya dimana indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat Motivasi Kerja pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke yakni semangat kerja, inisiatif

dan kreativitas , dan Tanggung jawab. Belum sepenuhnya berdampak baik pada kinerja karyawan.hal ini disebabkan masih rendahnya penerapan kesadaran dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya kepada pelanggan atau masyarakat yang menggunakan jasanya , sehingga perusahaan PT.Ekspress Papua Nusantara perlu melakukan untuk meningkatkan motivasi , dengan meningkatkan motivasi tersebut maka kinerja karyawan dapat dicapai serta dapat mencapai tujuan yang baik pula.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17] dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda ” yang menunjukkan bahwa motivasi Kerja tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Hijau Samarinda. Pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh adanya motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Penelitian ini diperkuat oleh teori ahli menurut[18]. Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ekspress Papua Nusantara Merauke

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel kompensasi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Ekspress Papua Nusantara Merauke. Hal ini menunjukkan H1 diterima dan H0 ditolak , sehingga dapat disimpulkan variabel upah dan gaji, insentif , tunjangan dan fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekspress Papua Nusantara Merauke.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Ekspress Papua Nusantara Merauke. yang artinya kompensasi adalah salah satu bagian dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka peran pimpinan sangat diperlukan. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekspress Papua Nusantara Merauke. Artinya dimana indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat

kompensasi pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke yakni upah/gaji dan insentif. Artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Mengacu pada deskripsi jawaban responden didalam kuesioner penelitian, dapat dilihat bahwa pada item pernyataan yang di respon baik oleh responden terdapat pada indikator 2 pernyataan 3 yaitu Saya mendapatkan insentif ketika melebihi target yang dicapai perusahaan dengan rata-rata 4,23. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan harus bersemangat dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan agar mendapatkan insentif.

Penelitian[17] yang dilakukan di Paper Clip Cabang Kota Kasablangka dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi artinya pengaruh kontribusi antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Pengujian koefisien determinasi (R²) diperoleh pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh teori ahli menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik finansial maupun nonfinansial.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke , sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat dibuktikan. Mengacu pada deskripsi jawaban responden didalam kuesioner penelitian, dapat dilihat bahwa item pernyataan yang direspon baik oleh responden terdapat Pada indikator kualitas pernyataan 2 yaitu saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih dengan rata-rata 4,63. sehingga bisa mendapatkan penilaian kinerja yang baik dari setiap hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat terbangun jika adanya motivasi kerja yang baik dan efektif yang dapat mendorong karyawan menyelesaikan target yang diberikan untuk mendapatkan kompensasi dari pimpinan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Medi Prakoso (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART studio Jakarta Pusat”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan

bahwa secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada percetakan ART studio Jakarta Pusat.

Penelitian ini diperkuat oleh teori ahli menurut [19] Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dilihat bahwa gaya motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke. Dimana indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan telah tercapai dengan baik. Artinya, jika karyawan memiliki rasa akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya maka karyawan harus memiliki motivasi kerja dalam diri agar dapat menyelesaikan target yang diberikan perusahaan agar mendapatkan kompensasi yang sesuai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kesimpulan

- a. Motivasi Kerja (X1) secara persial tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke (Y).
- b. Variabel Kompensasi (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke (Y).
- c. Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ekspres Papua Nusantara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan pada

1. Pihak PT.Ekspres Papua Nusantara Merauke, yang telah banyak memberikan dukungan dan tempat penelitian ini.
2. Mahasiswa jurusan manajemen yang turut serta dalam melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Prakoso and S. Indartono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta," *Pengaruh Motiv. Kerja... (Medi Prakoso)*, vol. 5, no. 2, p. 367, 2019.

- [2] R. Setiawan, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)," *Agora*, vol. 5, no. 1, 2017, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6098>
- [3] S. N. Manajemen *et al.*, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt cahaya kandil jagat raya mojokerto 1,2,3," pp. 197–206, 2023.
- [4] D. Afif Amrulloh and S. Nawatmi, "The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Work Productivity Of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 3, pp. 3305–3318, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [5] I. Ria Restiyana, Dewi & Yuwono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Serta Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Kota Beka," *J. Ekon. Akuntansi, Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 91–107, 2023.
- [6] I. Hasyim, J. Kamase, and S. Serang, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi-Maluku," *J. Educ. E-ISSN 2654-5497, P-ISSN 2655-1365*, vol. 6, no. 01, pp. 2704–2719, 2023, [Online]. Available: <http://jonedu.org/index.php/joe>
- [7] S. Syahidin, M. Syafii, and S. Sirojuzilam, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 5, pp. 1610–1617, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i5.616.
- [8] R. Cibinong, D. A. Baskoro, and D. Amelia, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance At Oktias Brasserie & Restaurant – Cibinong," *J. Fame*, vol. 4, no. 2, pp. 1–18, 2021.
- [9] D. Desfitriady and I. Pandini, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)," *Remik*, vol. 7, no. 1, pp. 211–221, 2023, doi: 10.33395/remik.v7i1.12023.
- [10] M. Su'adah, E. Pituringsih, and G. Ginting, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 497–506, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.502.
- [11] H. Subariyanti and A. R. Yulianto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Makmur Mandiri Sejahtera," *J. Ekon.*, vol. 23, no. 2, pp. 146–160, 2021.
- [12] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. 2017.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2019.
- [14] I. Ghozali, *Aplikasi Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. 2018.

- [15] P. Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. 2010.
- [16] B. Alma, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. 2007.
- [17] R. W. Seran, I. Ariyani, and H. Heriani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 744-769, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i1.2891.
- [18] Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen-Teori, Definisi dan Konsep*. 2015.
- [19] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2019.