

# Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi

Andrean H. Manese

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
E-mail : [kiamanese14@gmail.com](mailto:kiamanese14@gmail.com)*

---

**Abstract.** *This study aims to determine whether compensation and motivation affect employee performance at PT. Hasjrat Abadi Manado. The benefits of this research are to be able to add and enrich theoretical concepts related to compensation, motivation and employee performance then help solve and anticipate problems and can provide good input to the company in terms of compensation, motivation and employee performance. Research data were collected from questionnaires filled out by 65 respondents and the method used was quantitative research methods using multiple regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, motivation also has a positive and significant effect on employee performance. This result is seen from the results of the multiple regression test and the correlation coefficient. so the hypothesis states there is an effect of compensation and motivation on employee performance can be accepted. With the conclusion that the better the compensation and motivation provided will further improve employee performance. This study recommends that companies continue to facilitate employees in increasing compensation and motivation which will have a positive impact on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Employee Performance*

---

**Abstrak .** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk dapat menambah dan memperkaya konsep teoritis terkait kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan kemudian membantu menyelesaikan dan mengantisipasi masalah dan dapat memberikan masukan yang baik kepada perusahaan dalam hal kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 65 responden dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini terlihat dari hasil uji regresi berganda dan hasil koefisien korelasi. sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan kesimpulan bahwa semakin baik kompensasi dan motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa perusahaan terus memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan kompensasi dan motivasi yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

---

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang

karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada

tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Salah satu bagian yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memotivasi karyawan atau memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Itulah sebabnya kompensasi dan motivasi sangat berkaitan dan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun. Itulah sebabnya sangat penting pembahasan pemberian kompensasi dan motivasi karena hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

PT. Hasjrat Abadi Manado merupakan salah satu cabang PT. Hasjrat Abadi, yang bergerak di bidang distribusi yang menjual kendaraan roda empat yang berasal dari Kantor Pusat Jakarta, baik itu berupa produksi dalam negeri maupun luar negeri, yaitu : Sedan, Kijang Mini Bus, Kijang Pick Up, Hiace Super Deluxe, Hiace Pick Up, Hiace Mini Bus, Light Truck Rhino, Light Truck Dyna, Rhino Micro Bus. Selain kendaraan roda empat, dipasarkan juga produk-produk lain, seperti : Sepeda Motor Yamaha, Motor laut merk Yamaha dan Yanmar, Produk elektronik merk Goldstar, Spare parts, Semen, Cat, Seng, Produk Astr Grapia (Xerox), AC Sanden, Ban Intirub, Produk Samsung, Velg Racing, Keramik, Pompa Grundfos, Accu

Matsuba Tripleks, Oil Penzoil. Karena berkembangnya teknologi serta perekonomian membuat daerah jangkauan semakin luas pula, maka permintaan barang dari konsumen dalam memenuhi kebutuhan hidup semakin meningkat. Dengan alasan inilah maka CV Hasjrat Abadi membuka cabangnya di kota Manado untuk melayani kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar pelayanan yang memuaskan dapat tercapai bagi masyarakat. Menyadari hal tersebut, maka PT. Hasjrat Abadi Manado dirasa perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan dan berupaya meningkatkan kompensasi dan motivasi.

Setelah mengetahui dan memahami latar belakang maka dirumuskan permasalahan yang dapat menjadi pokok masalah untuk dikaji dalam penelitian yaitu : Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado?

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

### **Tinjauan Pustaka**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan dengan baik. Menurut Dessler (2015) dalam Rumawas (2018:115) Kompensasi karyawan meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu. Kompensasi harus memiliki dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Suwatno dan Priansa 2018:222).

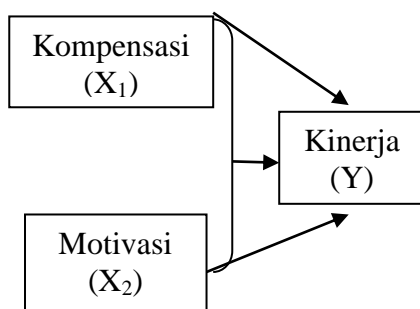
Dibawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi yaitu : Ikatan Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Menjamin Keadilan, Disiplin, Pengaruh Serikat Pekerja, Pengaruh Pemerintah

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Stephen P. Robbins dan Mary Counter (1999:50) dalam Suwatno dan Priansa (2018:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa: “*performance is output derives from processes, human otherwise*”, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

H1 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi

H2 :Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawa PT. Hasjrat Abadi

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan analisis koefisien korelasi untuk mengukur hubungan antara variable dan regresi berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Observasi. Kemudian skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengukur jawaban responden atas variabel yang dijabarkan melalui indikator-indikator adalah skala likert. Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu : uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, analisis koefesien korelasi, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda.

### Hasil Dan Pembahasan

**Tabel 1. Koefesien Korelasi**

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.941	.986
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.941	1	.920
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Y	Pearson Correlation	.986	.920	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil pengujian diatas didapat korelasi antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,986. Maka sesuai dengan pedoman interpretasi bahwa hal ini menunjukkan terjadinya hubungan dengan tingkat keeratan yang kuat

antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diketahui nilai korelasi antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dengan tingkat keeratan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa kompensasi secara signifikan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dalam uji Fhitung > Ftabel. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang penting dan perlu diperhatikan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado untuk para karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2018:222) bahwa kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi jika kompensasi dan motivasi sejalan dan didapatkan secara bersamaan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih efektif serta meningkat.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	5.599	7.811		8.233	.403
X1	.270	.213	.261	5.315	.000
X2	.356	.282	.434	4.911	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2019

Pada hasil tabel di atas, dilihat nilai Constanta (a) adalah 5,599, Koefisien regresi Kompensasi adalah 0,270 dan Motivasi adalah 0,356. Berdasarkan data nilai di atas, maka dapat dikatakan bahwa  $Y = 5,599 + 0,270X_1 + 0,356X_2$ .

Nilai constant sebesar 5,599 memberikan pengertian bahwa jika faktor kompensasi, dan motivasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 559,9%. Kompensasi (X<sub>1</sub>) memberikan nilai positif sebesar 0,270. Artinya setiap 1% perubahan kompensasi akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 27% dengan asumsi variabel lain tetap, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi (X<sub>2</sub>) memberikan nilai positif sebesar 0,356. Artinya setiap 1% perubahan motivasi akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,6% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan ditemukan bahwa, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hal ini dibuktikan nilai Thitung sebesar 5,315 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; dan koefisien regresi sebesar 0,270. Artinya setiap 1% perubahan kompensasi akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 27% dengan asumsi variabel lain tetap, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 4,911 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; dan koefisien regresi sebesar 0,356. Artinya setiap 1% perubahan motivasi akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,6% dengan asumsi

variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

### **Saran**

Saran yang diajukan berdasar penelitian ini antara lain :

Secara umum kompensasi pada perusahaan sudah baik, namun demikian masih diperlukan adanya perhatian dan peningkatan agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan pengakuan sebagai karyawan yang layak dihargai dan dihormati atas kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Pimpinan PT. Hsjrat Abadi Manado harus memperhatikan pemberian motivasi kepada semua karyawan untuk mendorong karyawan lebih giat bekerja. Selain harus adanya pengakuan atas prestasi kerja dari pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Diharapkan pihak pimpinan harus memperhatikan proses manajemen perusahaan, strategi pemimpin untuk menjalankan perusahaan serta lebih meningkatkan dan mempertahankan karyawan yang cinta terhadap tempat dimana mereka bekerja. Dengan demikian diharapkan para karyawan akan mampu bekerja dengan kinerja yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

### **Referensi**

- Nelwan. J. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9 (3) 44-54.
- Sembel. S. S. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 6 (4) 3108-3117.
- Santoso. S. 2018. *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Archie. S. W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 7 (1) 991-1000.

- Ririvega. K. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (3) 853-859.
- Rumawas W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Sunyoto D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Suwatno H dan D. J. Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. H. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Irham F. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.