

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Willy Pangestu¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: wilypangestu56@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 27-01-2023, revisi: 15-04-2023, diterima untuk diterbitkan: 23-06-2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada studi ini, digunakan paradigma kuantitatif sebagai dasar dari penelitian ini, dengan jenis penelitian kausal. Objek penelitian yang digunakan adalah PT Maxiार Indosurya. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Interval 5 poin. Jumlah responden untuk penelitian adalah populasi pegawai PT Maxiार Indosurya sebanyak 60 orang. kemudian data dianalisis menggunakan software SmartPLS. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasikerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on work motivation, and the effect of work motivation on employee performance. In this study, a quantitative paradigm was used as the basis of this research, with a causal type of research. The research object used was PT Maxiार Indosurya. The data collection method is in the form of a questionnaire with a 5-point interval scale. The number of respondents to the research is the population of PT Maxiार Indosurya employees as many as 60 people. then the data were analyzed using SmartPLS software. From this study it can be concluded that compensation has a positive effect on employee performance, compensation has a positive effect on work motivation, and work motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: compensation, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Jika sebuah perusahaan ingin berhasil, ia harus memiliki tujuan. Pada umumnya, tujuan organisasi terkait dengan manfaat atau keuntungan dan mengikuti kepraktisan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan harus bersaing dengan bisnis lain untuk mencapai kedua tujuan tersebut. Di tengah persaingan dengan berbagai organisasi, organisasi harus berfokus pada SDM.

Menurut Mathis & Jackson (2011), “sumber daya manusia” mengacu tidak hanya pada orang yang bekerja, tetapi juga pada barang dan jasa yang mereka hasilkan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan bisnis. Menurut Haryani, Hamid, & Susilo (2015), kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat eksistensinya dalam menghadapi persaingan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Saat bekerja untuk mengembangkan bisnis, peran, sikap, dan komitmen karyawan sangat penting (Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryati, 2013). Akibatnya, manajemen SDM harus kompeten, dapat diandalkan, dan berkualitas.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja dengan baik. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat secara proporsional dengan jumlah karyawan berkinerja tinggi, memungkinkannya untuk berhasil bersaing (Ramadhan & Darmawan, 2018). Menurut Geradine & Belinda (2018), kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang baik, serta kinerja karyawan dipengaruhi oleh *compensation* (Agustine & Andani, 2023) dan *work motivation* (Angellina & Masman, 2023).

Kompensasi adalah pembayaran uang tunai secara langsung atau dengan implikasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas komitmen atau administrasi kepada organisasi (Hasibuan, 2016). Selain itu, tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kinerja, dan prestasi setiap karyawan biasanya menentukan tingkat kompensasi (Mathis & Jackson, 2011). Sementara itu, inspirasi kerja adalah keadaan dalam karakter individu yang mendorong keinginan untuk menyelesaikan latihan untuk mencapai tujuan (Haryani, Hamid, dan Susilo, 2015). Selain itu, kemampuan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan faktor penting dalam produktivitas karyawan.

Dari gambaran di atas, mengawasi SDM bukanlah hal yang sederhana dan tidak penting, namun membutuhkan prosedur yang luar biasa. Selain memperhatikan serta melakukan penilaian terhadap kewajiban karyawan yaitu kinerjanya, organisasi juga harus fokus pada kebebasan setiap pekerja sebagai bentuk penghargaan atas prestasi mereka. Akibatnya, karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih termotivasi untuk bekerja. Objek penelitian digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki hal tersebut lebih lanjut. PT Maxiar Indosurya dijadikan sebagai objek penelitian dalam penelitian ini.

PT Maxiar Indosurya adalah perusahaan yang menyediakan jasa kontraktor air conditioning dan teknisi AC. Berlokasi di Taman Tekno BSD City Sektor 12 Blok F4 No. 22, Banten, Tangerang Selatan PT Maxiar Indosurya menyediakan layanan pembelian, pemasangan, perawatan, dan perbaikan AC. Mereka melakukannya dengan dukungan teknisi ahli yang sudah terjamin, berpengalaman di bidangnya, dan mengenakan harga yang sewajarnya. PT Maxiar Indosurya telah bekerja sama dengan ratusan pelanggan diproyek residensial, komersial, dan industri.

Secara berkala, PT Maxiar Indosurya melakukan review terhadap kinerja karyawannya, khususnya teknisi. Tinjauan kinerja didasarkan pada penilaian yang diberikan oleh pelanggan untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan melalui kuesioner.



Gambar 1. Penilaian Dari Pelanggan atas Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya
Sumber: Maxiar Indosurya (2019)

Berdasarkan Gambar 1, rata-rata peringkat pelanggan menurun pada kuartal kedua tahun 2018 namun meningkat kembali pada kuartal berikutnya. Namun cenderung terlihat dari triwulan akhir 2018 hingga triwulan kedua dari triwulan terakhir 2019, penampilan para profesional dinilai semakin berkurang. Penurunan ini menandakan adanya masalah di PT Maxiar Indosurya yaitu pelanggan semakin tidak puas dengan kinerja karyawan dalam hal waktu respon, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan akurasi. Kinerja perusahaan mengalami penurunan akibat penurunan evaluasi kinerja ini yang menandakan bahwa kinerja perusahaan semakin tidak sesuai dengan harapan pelanggan.

Penurunan ini dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya dengan motivasi kerja karyawan. Judul kajian ini mengacu pada konteks latar belakang dari permasalahan di atas yaitu “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja.”

Rumusan masalah

Peneliti mengusulkan rumusan masalah berikut berdasarkan latar belakang yang diberikan:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

PT Maxiar Indosurya menjadi lokasi penelitian ini. PT Maxiar Indosurya, perusahaan yang berprofesi sebagai kontraktor dan teknisi air conditioning (AC), berlokasi di Taman Tekno BSD City Sektor 12 Blok F4 No. 22, Banten, Tangerang Selatan.

Populasi, teknik pemilihan sampel, dan ukuran sampel

Populasi penelitian ini adalah PT Maxiar Indosurya. PT Maxiar Indosurya adalah perusahaan yang berjalan sebagai kontraktor dan teknisi di industri air conditioning (AC). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari populasi sebanyak 60 orang karyawan PT Maxiar Indosurya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap item yang dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah Purposive sampling. Purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya mereka yang memilikinya atau sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Sekaran dan Bougie, 2020). Menurut Sugiyono (2018) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria – kriteria atau pertimbangan tertentu.

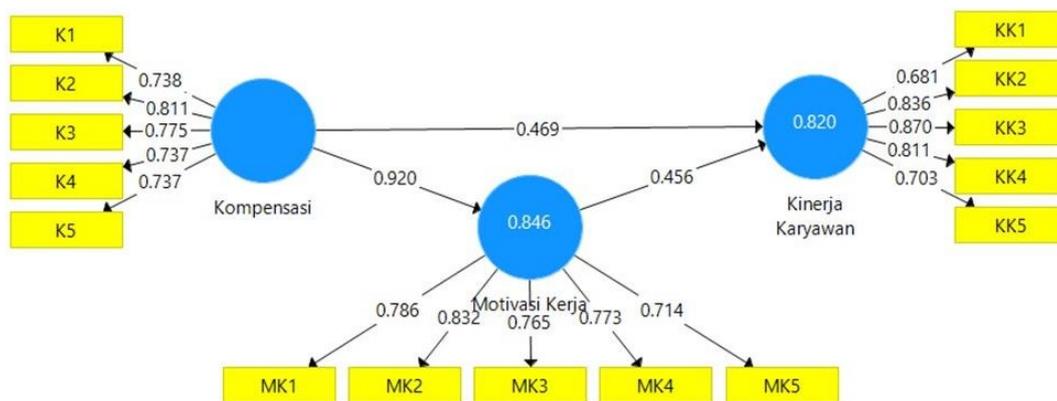
Operasionalisasi variabel dan instrumen

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat dan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat berupa kepuasan kerja (Y).

Instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Skala interval yang akan digunakan untuk mengukur kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) disertakan dengan pertanyaan atau pernyataan. Skala interval digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini. Dengan skala Interval, tanggapan terhadap setiap item pernyataan yang menekankan konsep atau variabel tertentu dapat dianalisis satu per satu. Selain itu, peneliti dapat menghitung skor total responden dengan menjumlahkan jawaban pada setiap pernyataan. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk menilai pernyataan yang diberikan pada skala 1 sampai 5, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui Google form yang dibagikan kepada calon responden secara langsung dan melalui media sosial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* dan nilai *Outer Loadings* pada tiap variabel. Pernyataan dapat dinilai valid jika nilai *AVE* memiliki nilai lebih dari 0,5 dan *outer loadings* memiliki nilai lebih dari 0,6 (Sekaran & Bougie, 2020).



Gambar 2. Uji validitas konvergen
Sumber: Data peneliti (2022)

Pada gambar 2, nilai indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,5. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel penelitian ini valid.

Tabel 1. Hasil uji hipotesis
Sumber: Data peneliti (2022)

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
Kompensasi > Kinerja Karyawan	0,469	0,462	0,159	2,950	0,003
Kompensasi > Motivasi	0,920	0,914	0,034	27,433	0,000
Motivasi > Kinerja Karyawan	0,456	0,463	0,169	2,699	0,007
Kompensasi > Motivasi > Kinerja Karyawan	0,419	0,413	0,152	2,760	0,006

Pada tabel 1, nilai *original sample* setiap variabel bernilai positif. Variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *original sample* sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan ketika variabel kompensasi (X) naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,469. Nilai t-statistics pada hubungan variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki sebesar 2,950 yang lebih dari 1,96 dan nilai p values sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H1 diterima yang artinya kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Maxiara Indosurya.

Variabel kompensasi (X) terhadap motivasi (M) memiliki nilai original sample sebesar 0,920. Hal ini menunjukkan ketika variabel kompensasi (X) naik sebesar 1 poin maka motivasi akan meningkat sebesar 0,920. Nilai t-statistics pada hubungan variabel kompensasi (X) terhadap kinerja motivasi (M) memiliki nilai sebesar 27,433 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai p values sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H2 diterima yang artinya kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (M) PT Maxiar Indosurya.

Variabel motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan ketika variabel motivasi (M) naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,456. Nilai t-statistics pada hubungan variabel motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,699 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai p values sebesar 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H3 diterima yang artinya mediasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Maxiar Indosurya.

Variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel motivasi (M) memiliki nilai original sample sebesar 0,419. Hal ini menunjukkan ketika variabel kompensasi (X) naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,419.

Nilai t-statistics pada hubungan variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,760 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,006 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H4 diterima yang artinya kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Maxiar Indosurya yang dimediasi oleh variabel motivasi (M).

Tabel 2. Hasil uji hipotesis
Sumber: Data peneliti (2022)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H1	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Didukung
H2	Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.	Didukung
H3	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Didukung
H4	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.	Didukung

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.
- Motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi yang dimediasi oleh motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxiar Indosurya, peneliti memberikan beberapa masukan berupa saran yang diharapkan dapat bisa memberikan dampak dan manfaat bagi perusahaan.

Saran bagi perusahaan hendaknya selalu berupaya untuk tetap mempertahankan dan terlebih mampu meningkatkan standarisasi kompensasi serta disiplin kerja kepada karyawan PT Maxiar Indosurya dengan memastikan kembali bahwa kompensasi yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaannya.

Ucapan terima kasih

Peneliti ingin berterima kasih kepada Pak Ronnie Resdianto Masman selaku dosen pembimbing penulisan tugas akhir bimbingan dalam tata cara penulisan tugas akhir sehingga dapat terselesaikan. Peneliti juga ingin berterima kasih kepada responden yang turut serta membantu penelitian ini sehingga dapat berjalan sesuai dengan yang tim peneliti inginkan.

REFERENSI

- Agustine, K. B. & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 353-362. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404>
- Angellina, D. & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 159-166. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1-7.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28-31.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning.
- Maturidi, A. D. (2014). *Metode Penelitian Teknik Informatika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Niles, N. J. (2013). *Basic Concepts of Health Care Human Resource Management*. USA: Jones & Bartlett Publishers.
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk). *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83).
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprime. *AGORA*, 4(2), 33-39.
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 125-133.
- Randhawa, G. (2007). *Human Resource Management*. New Delhi: Atlantic.
- Saputri, D. L. (2018). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage

- Department di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1-11.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill building approach*. United States: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill building approach. In *Long Range Planning* (Vol. 26, Issue 2). John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/00246301\(93\)90168-f](https://doi.org/10.1016/00246301(93)90168-f)
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP Evaluation Model: How to Evaluate for Improvement and Accountability*. Guilford Publications.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Trilaksono, Y. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2), 156-169.
- Turangan, J. A. & Setiawan, F. P. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 7(4), 36-44. <http://dx.doi.org/10.51505/ijaemr.2022.7403>
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Violetta, V. & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.