

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTA JAYA MARINA DI JAKARTA PUSAT

Kelly Bintang Agustine<sup>1</sup>, Kurniati W. Andani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: [kelly.115190258@stu.untar.ac.id](mailto:kelly.115190258@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: [kurniatiwktandani@yahoo.com](mailto:kurniatiwktandani@yahoo.com)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2023, revisi: 15-02-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-03-2023

## ABSTRAK

Untuk dapat bertahan dalam persaingan pasar yang sangat ketat, setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas satu sama lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Sejalan dengan itu, perusahaan perlu menempatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu perhatian yang utama. Perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih buruk, seperti kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hasta Jaya Marina yang terletak di Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan desain konklusif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh 50 karyawan yang bekerja di PT. Hasta Jaya Marina. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Hasta Jaya Marina dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang difasilitasi oleh *software* SmartPLS versi 3.3.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengakomodir perusahaan dalam kaitannya dengan masalah mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*To survive in an excessively strict competitive market, every company strives to gain competitive advantage over one another. Human resources are one of the main factors for companies to reach success. Correspondingly, companies would need to put their employee's performances as one of the top concerns. They need to grasp different factors that could influence employee performance for the better and for the worse, such as compensation and motivation. The aim of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This research was performed at PT. Hasta Jaya Marina, located in Central Jakarta. This research used conclusive causal design with quantitative approach. The population and sample of this study was all 50 employees who works at PT. Hasta Jaya Marina. Primary data was collected by distributing questionnaires to PT. Hasta Jaya Marina's employees and analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM) facilitated by the SmartPLS software version 3.3.9. The results of this research indicates that compensation and motivation both has a positive and significant effect on employee performance. Thus, all hypotheses in this research are supported. The results of this research are expected to accommodate companies in relation to issues regarding compensation, motivation, and employee performance.*

**Keywords:** compensation, motivation, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Demi tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini dan bersaing dalam persaingan yang semakin ketat, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan sumber daya yang

dimilikinya sehingga perusahaan dapat beroperasi secara maksimal. Terlebih lagi dengan maraknya *e-commerce* yang dianggap lebih praktis dalam prosesnya.

Untuk itu, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor penting yang dapat membawanya menjadi yang terbaik. Hal paling penting dalam sebuah bisnis adalah sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik agar dapat menghasilkan sesuatu yang baik juga. Salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan agar mendapat hasil yang baik adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu roda penggerak bisnis sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, bisnis perusahaan tidak akan berjalan lancar dan justru berujung merugi. Oleh karena itu, perusahaan berlomba-lomba untuk merekrut karyawan yang berkompeten dan profesional untuk ikut bergabung dalam organisasinya.

Manusia merupakan sebuah faktor yang memiliki sifat yang berubah-ubah dan dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Dengan adanya kemungkinan bahwa sumber daya manusia yang direkrut oleh perusahaan akan berubah secara tidak terprediksi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur sumber daya ini. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat terus memantau, mendengar, memperhatikan, dan mengembangkan karyawannya.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut untuk menjadi baik juga. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen harus mengetahui fungsi dan peran dari masing-masing karyawan sehingga karyawan tersebut dapat dibimbing untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien akan memberikan kinerja yang bagus sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Banyak perusahaan yang telah menyadari hal ini, dan sebagai bentuk apresiasinya terhadap karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Menurut Azrin dan Salman (2021), Kompensasi merupakan suatu komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Kompensasi yang tinggi dan menarik menjadi salah satu cara perusahaan untuk menarik minat karyawan untuk bekerja dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi memberikan dorongan dan harapan bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan kriteria, tolak ukur, dan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan & Silvya, 2019). Motivasi karyawan yang menurun tentu membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Alhasil, pekerjaan yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal. Hasil yang kurang maksimal ini mengakibatkan hambatan dalam roda bisnis yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga posisi bisnis tersebut terancam.

PT. Hasta Jaya Marina merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di daerah Jakarta Pusat. PT. Hasta Jaya Marina adalah distributor untuk produk pompa, motor, tangki tekanan, dan aksesoris lainnya. PT. Hasta Jaya Marina memiliki visi untuk menjadi distributor yang terpercaya dan terbaik. PT. Hasta Jaya Marina juga memiliki misi untuk memiliki riset pasar

yang tepat, memberikan layanan purna jual terbaik, dan menyediakan berbagai varian pompa dan *sparepart* yang sesuai dengan kebutuhan *customer* (PT. Hasta Jaya Marina, 2021).

Berdasarkan informasi yang didapat dari direktur PT. Hasta Jaya Marina, kinerja karyawan berfluktuasi, terkadang tinggi dan terkadang rendah. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan berupa gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dan sebagai bentuk penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina?

### **KAJIAN TEORI**

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2015), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mengandung nilai dan indikator yang dapat menjadi tolok ukur dalam melakukan evaluasi. Menurut Ivancevich, *et al.* (Busro, 2018), kinerja karyawan membuktikan besarnya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, yaitu dapat dilihat dari: (1) Kuantitas *output*, (2) Kualitas *output*, (3) Masa waktu, (4) Tingkah laku yang kooperatif.

#### **Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2009) kompensasi didefinisikan sebagai semua yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya, baik materiil maupun non materiil. Menurut Sebastian dan Andani (2020), kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan yang perusahaan beri kepada karyawannya sebagai balas jasa atas peranannya dalam perusahaan. Menurut Samsudin (Sinambela, 2016), fungsi dari pemberian kompensasi antara lain: (1) Pengalokasian SDM secara efisien, (2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif, (3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

#### **Motivasi**

Menurut Samsudin (2015), motivasi didefinisikan sebagai metode yang memajukan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sesuatu yang telah diteguhkan. Menurut Trisnawati dan Widjaja (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain: (1) atasan, (2) rekan sepekerjaan, (3) sarana fisik, (4) tata tertib dan kebijakan, (5) imbalan, (6) jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Maslow (Ivancevich, *et al.*, 2013), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat diatur ke dalam suatu hirarki, yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan keamanan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

#### **Kaitan Antara Variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai bentuk apresiasi dan balas jasa terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan diharapkan dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi juga diberikan perusahaan sebagai ganjaran bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan materinya.

Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan giat. Kompensasi yang tinggi dan menarik akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Menurut penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) dan Shofwani dan Hariyadi (2019), kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

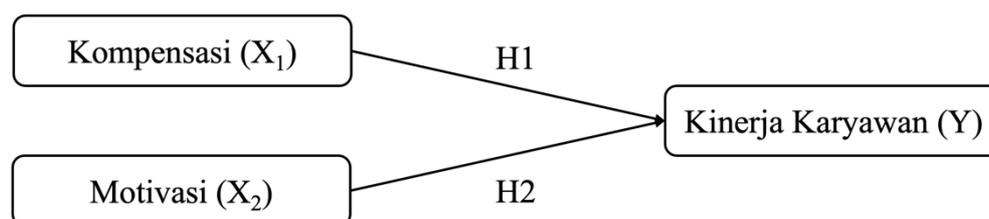
### **Kaitan Antara Variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah segala dorongan yang mempengaruhi, menyemangati, dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuannya. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud tidak hanya terdiri dari kebutuhan materi, namun bisa juga berupa kebutuhan psikologis. Kebutuhan materi berupa kebutuhan hidup sehari-hari, dan kebutuhan psikologis yang dapat berupa keinginan untuk maju dan berkembang.

Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi ini, seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan giat. Dorongan berupa motivasi sangat diperlukan untuk memastikan karyawan untuk terus selalu bekerja. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018), motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki pengaruh yang positif. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Astria, 2018), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Dari uraian tersebut, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.

H<sub>2</sub>: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif kausal, yang merupakan desain penelitian yang digunakan untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana menurut Sugiyono

(2017) merupakan metode penelitian yang berdasarkan data konkrit yang berupa angka-angka dan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasta Jaya Marina yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang tidak banyak. Saunders dkk. (2019) mengatakan bahwa generalisasi target populasi dari data yang telah dikumpulkan menggunakan sampel probabilitas apapun adalah berdasarkan kepada probabilitas statistika. Semakin besar ukuran sampel, semakin rendah kesalahan dalam menggeneralisasi target populasi. Karena penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 50 orang.

### Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Kompensasi	Gaji/upah	Sesuai dengan beban pekerjaan	K1	Likert
		Dapat memenuhi kebutuhan	K2	
	Tunjangan	Pemberian <i>benefit</i> selain gaji pokok	K3	
		Kepuasan terhadap <i>benefit</i>	K4	
	Fasilitas	Penyediaan fasilitas bagi karyawan	K5	

Sumber: Simamora (Halim & Andreani, 2017)

Operasionalisasi variabel motivasi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Motivasi	Fisiologis	Kompensasi yang cukup	M1	Likert
	Keamanan	Keamanan materiil dan non materiil	M2	
	Sosial	Menjadi suatu bagian	M3	
	Penghargaan	Apresiasi atas kerja	M4	
	Aktualisasi diri	Membantu mengasah kemampuan	M5	

Sumber: Maslow (Ivancevich, *et al.*, 2013)

Operasionalisasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Kinerja Karyawan	Komitmen	Antusiasme	KI1	Likert
		Ketepatan waktu	KI2	
	Disiplin	Ketaatan terhadap peraturan	KI3	
		Kehadiran	KI4	
	Kerja sama	Bekerja dalam tim	KI5	

Sumber: Suparyadi (2015)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara manual. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji model struktur atau *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu sebuah metode dalam statistik yang digunakan untuk memperkirakan korelasi antara konstruk dan indikator, sembari memperhitungkan kesalahan

atau *error* dalam pengukuran. *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.3.9.

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dalam pengujian ini adalah *outer model analysis* yang mengukur indikator-indikator suatu variabel dan hubungannya dengan konstruk untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan *inner model analysis* yang menguji korelasi antar variabel (Wong, 2019).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil *Outer Model*

Hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil *Outer Loading* (1)

	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0,771		
K2	0,707		
K3	0,540		
K4	0,546		
K5	0,735		
M1		0,579	
M2		0,629	
M3		0,349	
M4		0,729	
M5		0,715	
KI1			0,598
KI2			0,603
KI3			0,785
KI4			0,764
KI5			0,790

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Dikarenakan indikator K3, K4, M1, M3, dan KI1 tidak valid, maka indikator yang tidak valid akan dihapus, sehingga hasil *Outer Loading* yang baru adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil *Outer Loading* (2)

	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0,766		
K2	0,701		
K5	0,801		
M2		0,708	
M4		0,782	
M5		0,827	
KI2			0,564
KI3			0,772
KI4			0,801
KI5			0,820

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Karena indikator KI2 tidak valid, maka indikator tersebut dihapus, sehingga diperoleh hasil *outer loading* yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil *Outer Loading* (3)

	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0,778		
K2	0,715		
K5	0,786		
M2		0,716	
M4		0,778	
M5		0,824	
KI3			0,737
KI4			0,816
KI5			0,850

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Berdasarkan hasil *outer loading* yang ketiga yang disajikan pada tabel 6, uji validitas telah bernilai lebih dari 0,6, sehingga Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sudah memenuhi syarat.

Berikut hasil analisis AVE, *cronbach's alpha*, dan *composite reliability* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil AVE, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,578	0,665	0,804
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,599	0,673	0,817
Kinerja Karyawan (Y)	0,644	0,727	0,844

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Berdasarkan hasil analisis AVE, *cronbach's alpha*, dan *composite reliability* yang disajikan pada tabel 7, nilai AVE sudah lebih tinggi dari 0,5, nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, sehingga Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel.

### Hasil *Inner Model*

Berikut merupakan hasil dari analisis olah data *inner model* yang dilakukan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.9. Analisis yang dilakukan adalah Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>), *Predictive Relevance* (Q<sup>2</sup>), *Effect Size* (f<sup>2</sup>), *Goodness of Fit* (GoF), dan pengujian atas hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil nilai R<sup>2</sup> setelah dilakukan pengujian adalah sebesar 0,540. Artinya, sebesar 54% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi. Sisanya yaitu 46% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah moderat. Nilai Q<sup>2</sup> adalah sebesar 0,295 yang mana 0,295 > 0 (nol). Artinya, variabel dan data dapat dikatakan relevan untuk memprediksi model dengan baik. Nilai f<sup>2</sup> untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,438, yang berarti variabel kompensasi memiliki efek yang besar. Sedangkan nilai f<sup>2</sup> untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,096, yang berarti variabel kompensasi memiliki efek yang kecil. Nilai *Goodness of Fit* pada penelitian ini tergolong besar (> 0,36) yaitu sebesar 0,572.

Berikut merupakan hasil pengujian *bootstrapping* yang akan diuraikan pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistics ( O/STDEV )	p-values
Kompensasi (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0,553	0,558	0,095	5,821	0,000
Motivasi (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0,259	0,279	0,105	2,457	0,014

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Hasil pengujian H<sub>1</sub>: Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada tabel 8, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai t-statistik sebesar 5,821 > 1,96 dan *p-values* yang memiliki nilai sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat, sehingga hipotesis pertama tidak ditolak.

Hasil pengujian H<sub>2</sub>: Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada tabel 8, diketahui variabel motivasi memiliki nilai t-statistik sebesar 2,457 > 1,96 dan *p-values* yang memiliki nilai sebesar 0,014 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat, sehingga hipotesis kedua tidak ditolak.

## Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina yang berlokasi di Jakarta Pusat. Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan PT. Hasta Jaya Marina dengan melakukan analisa menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.9. Dari 50 responden dalam penelitian ini, separuhnya (25 orang atau 50%) berjenis kelamin pria, dan separuhnya lagi berjenis kelamin wanita. Mayoritas berumur 32 – 36 tahun, dengan pendidikan terakhir sarjana (S1), dan lama bekerja selama 4 – 6 tahun. Hasil pengujian *outer model* dalam penelitian ini menunjukkan adanya indikator yang tidak valid, sehingga harus dihapus dan dihitung kembali. Sedangkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa variabel-variabel dan model yang digunakan memiliki pengaruh dan memiliki kecocokan dalam penelitian.

Hasil pengujian H<sub>1</sub> menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Suhendri (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H<sub>2</sub> menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat.

## Saran

Tetap memberi karyawan kompensasi yang cukup dan sepadan agar karyawan tetap termotivasi sehingga kinerjanya semakin meningkat. Tetap memberi fasilitas yang memadai bagi karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien serta tetap memberi penghargaan-penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

## Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. karena telah membimbing dan membantu penulis selama pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada segenap karyawan PT. Hasta Jaya Marina yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Dan juga kepada pihak lain yang telah memberikan dukungan, kritik, dan saran yang membangun bagi penulis.

## REFERENSI

- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.
- Azrin, A., & Salman. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bimbingan Belajar Matrik Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 49-58.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*. 2, pp. 134-147. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Pascasarjana Universitas Islam Malang*, 6(2), 165-177.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management* (10 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bandung: Rosda.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (4 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- PT. Hasta Jaya Marina. (2021). *About Us*. Retrieved October 12, 2022, from <https://hastajaya.com/about-us/#>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods For Business Students* (8th Ed. ed.). New York: Pearson.
- Sebastian, J. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52-65.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Trisnawati, E., & Widjaja, P. H. (2011). Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara untuk Mengikuti Brevet Pajak. *Jurnal Ekonomi*, 347-360.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Wong, K. K.-K. (2019). *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) With SmartPLS in 38 Hours*. Bloomington: iUniverse.