

---

---

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MANGALA JAYA UTAMA

Viridy Varlucy Watdi

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
viridy.117201047@stu.untar.ac.id (*corresponding author*)

Mukti Rahardjo

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara

*Masuk : 04-12-2021 , revisi : 28-12-2021 , diterima untuk diterbitkan : 31-12-2021*

---

**Abstract:** In this millennium era, increasingly rapid business development can lead to various industrial sector competitions in various fields. PT Mangala Jaya Utama is a construction service company which is located in Klari District, Karawang Regency. The results of interviews with several employees conducted at PT Mangala Jaya Utama, majority of them did not receive sufficient compensation and motivation. Apart from insufficient compensation and motivation for employees, the 2019 revenue of PT Mangala Jaya Utama also decreased from the previous year. This situation makes the researchers want to know and analyze employee compensation, motivation, and performance, and want to know the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Mangala Jaya Utama. This study uses primary data such as answers to questionnaires and secondary data such as general descriptions. The population of this study was 40 employees. The effect of compensation and motivation on employee performance at PT Mangala Jaya Utama is very large because compensation and motivation are the main driving factors in supporting employee performance, this can be seen from the company's revenue data which has decreased from 2018 to 2019 where compensation and motivation factors from employees are not good. PT Mangala Jaya Utama should develop further research by exploring solutions for every employee who feels they are not getting sufficient compensation and motivation from the company and make system improvements.

**Keywords:** Compensation, Motivation, Performance, Work

**Abstrak:** Di era milenium ini, perkembangan usaha yang semakin pesat dapat menimbulkan berbagai persaingan sektor industri di berbagai bidang. PT Mangala Jaya Utama merupakan perusahaan jasa konstruksi yang beralamat di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dilakukan di PT Mangala Jaya Utama, mayoritas tidak menerima kompensasi dan motivasi yang cukup. Selain kompensasi dan motivasi yang tidak mencukupi bagi karyawan, pendapatan tahun 2019 PT Mangala Jaya Utama pun menurun dari tahun sebelumnya. Keadaan ini membuat peneliti ingin mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, serta ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mangala Jaya Utama. Penelitian ini menggunakan data primer seperti jawaban atas kuesioner dan data sekunder seperti gambaran umum. Populasi penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mangala Jaya Utama sangat besar, karena kompensasi dan motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam menunjang kinerja karyawan, hal ini terlihat dari data pendapatan perusahaan yang mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2019 dimana faktor kompensasi dan motivasi dari karyawan kurang baik. PT Mangala Jaya Utama harus mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menggali solusi dari setiap karyawan yang merasa tidak mendapatkan kompensasi dan motivasi yang cukup dari perusahaan dan melakukan perbaikan sistem.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

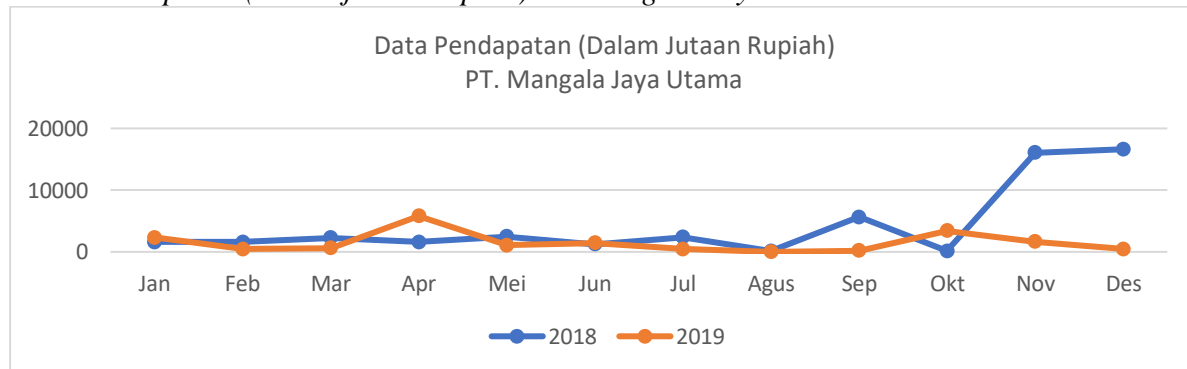
Perkembangan usaha yang semakin pesat dapat menimbulkan berbagai persaingan yang semakin ketat termasuk dalam bidang jasa konstruksi. Hal ini menuntut banyaknya perusahaan melakukan perubahan guna menghadapi persaingan salah satunya adalah meningkatkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. PT Mangala Jaya Utama merupakan perusahaan jasa konstruksi yang beralamat di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang.

Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dilakukan di PT Mangala Jaya Utama, mayoritas tidak menerima kompensasi yang cukup untuk kesesuaian gaji dan tunjangan dengan beban pekerjaan, kesesuaian bonus dengan kerja lembur, dan kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi. Mayoritas karyawan pada PT Mangala Jaya Utama tidak menerima motivasi yang cukup dari segi pujian ketika pekerjaan memenuhi target, pengawasan pekerjaan oleh pimpinan, kesesuaian hubungan baik karyawan dengan pimpinan, kepuasan akan sistem administrasi perusahaan, kondisi kerja, dan rasa bangga terhadap jabatan yang diduduki.

Selain kompensasi dan motivasi yang tidak mencukupi bagi karyawan, pendapatan PT Mangala Jaya Utama pun menurun dari tahun sebelumnya. Berikut adalah data pendapatan PT Mangala Jaya Utama tahun 2018 dan 2019.

### Gambar 1

*Data Pendapatan (dalam jutaan rupiah) PT Mangala Jaya Utama*



Sumber: PT Mangala Jaya Utama, 2020

Menurut Hasibuan (2013), “manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Motivasi dan kompensasi merupakan bagian hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dengan perusahaan. Kompensasi dan motivasi dapat menunjang dalam hasil kerja karyawan dan akan mempunyai mental yang mendorong diri untuk mencapai kinerja secara maksimal. Selain itu, kompensasi dan motivasi yang rendah akan berimplikasi terhadap kinerja yang rendah juga.

Berdasarkan hasil pra-penelitian di perusahaan yang menguji variabel kompensasi, jawaban yang paling banyak menjawab tidak pernah adalah pertanyaan pujian atasan dan bonus. Hal tersebut menyatakan bahwa pujian dan bonus yang diberikan oleh perusahaan PT Mangala Jaya Utama tidak sesuai yang akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan dan berdampak kepada kinerja karyawan.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Pada PT Mangala Jaya Utama, motivasi karyawan rendah, hal ini dibuktikan dengan studi pendahuluan kepada 30 karyawan PT Mangala Jaya Utama dengan hasil variabel motivasi, jawaban yang paling banyak menjawab tidak adalah pertanyaan kondisi kerja dan pengawasan atasan. Hal tersebut menyatakan bahwa kondisi kerja dan pengawasan dari atasan PT Mangala Jaya Utama yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi karyawan yang dilaksanakan pada PT Mangala Jaya Utama.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan yang dilaksanakan pada PT Mangala Jaya Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT Mangala Jaya Utama.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar hubungan antara kompensasi dengan motivasi karyawan pada PT Mangala Jaya Utama.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mangala Jaya Utama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Panggabean (2004) dalam Subekhi dan Jauhar (2012), menyatakan bahwa “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan”. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) yang dikutip dalam Sinambela (2016), menyatakan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2011), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu untuk memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan legal.

### **Motivasi**

Maslow (2019) menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Penelitian Maslow (2019) mengatakan bahwa lima kebutuhan yang berada dalam diri manusia terdiri dari:

1. Kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kasih sayang, diterima dengan baik, rasa saling memiliki, dan persahabatan.
4. Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Pembuktian diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

### **Kinerja**

Kinerja akan selalu berhubungan dengan ukuran atau standar kerja. Ukuran tersebut terkait dengan parameter-parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja, supaya pencapaian tujuan sesuai dengan target organisasi maupun perusahaan. Menurut Sudarmanto (2014), standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur empat hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan dan uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja yang dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja yang dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja yang dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Kinerja merupakan sebuah bentuk aktual evaluasi dari hasil kerja sebuah organisasi atau perseorangan dibandingkan dengan standar kerja atau beban yang harus dicapai dengan menggunakan indikator penilaian yang diatur dengan posisi sesuai dengan jenis pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti (2016), menunjukkan bahwa kinerja karyawan positif signifikan dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, kinerja karyawan pun positif signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

Hasil pembahasan dan penelitian yang sudah dilakukan Najoran et al. (2018) menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan yang diterima. Pegawai termotivasi oleh tunjangan yang diberikan sehingga pegawai bekerja dengan maksimal.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Mangala Jaya Utama, seperti jawaban atas kuesioner dari para responden. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung, seperti gambaran umum PT Mangala Jaya Utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dari beberapa jenis penelitian kualitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Peneliti akan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner dan menghubungkannya dengan teori terkait dan menganalisis menggunakan metode analisis deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana 5 pertanyaan pertama berkaitan dengan kompensasi dan 5 pertanyaan kedua berkaitan dengan motivasi. Setiap pertanyaan memiliki 5 skala jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Tabel 1 berikut akan menggambarkan rangkuman hasil kuesioner.

**Tabel 1**

*Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi PT Mangala Jaya Utama*

No.	Pertanyaan	Skala					Total
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	20	10	5	2	3	40
2	Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kerja lembur yang dilakukan	15	15	2	8		40
3	Dana pensiun dari perusahaan sudah sesuai dengan aturan	5	15	10	8	2	40
4	Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan mendapatkan pujian dari atasan	15	10	5	6	4	40
5	Pimpinan perusahaan benar memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	5	10	10	10	5	40

Sumber: Hasil olah data Peneliti, 2021

Dari hasil kuesioner ini, dapat dilihat bahwa mayoritas dari karyawan PT Mangala Jaya Utama tidak menerima gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan juga kurang mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan, juga promosi jabatan. Kekurangan kompensasi yang diterima oleh karyawan ini tentu akan bisa berdampak kepada kinerja karyawan. Ketidaksesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan juga berpotensi tinggi menyebabkan meningkatnya angka *turnover* karyawan di perusahaan. Pemberian sistem bonus dan tambahan tunjangan seharusnya diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian bonus yang akan dapat meningkatkan semangat kerjanya, sedangkan bagi perusahaan akan mendapatkan peningkatan produktivitas kerja dan usaha (Tamara & Lubis, 2021).

**Tabel 2**

*Hasil Kuesioner Variabel Motivasi PT Mangala Jaya Utama*

No.	Pertanyaan	Skala					Total
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	5	20	10	5		40
2	Hubungan antar pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	2	15	13	8	2	40
3	Karyawan puas dengan sistem administrasi perusahaan yang berjalan dengan baik	15	10	5	7	3	40
4	Kondisi kerja mendukung karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja	15	5	15	4	1	40
5	Karyawan bangga dengan jabatan yang dipercayakan saat ini	5	15	10	8	2	40

Sumber: Hasil olah data Peneliti, 2021

Dari sisi motivasi, dapat dilihat bahwa karyawan kurang mendapatkan pengawasan oleh pimpinan dalam bekerja, memiliki hubungan yang kurang baik antar pegawai dengan pimpinan, ketidakpuasan karyawan akan sistem administrasi perusahaan, kondisi kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya kebanggaan karyawan dengan jabatan yang dipercayakan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dan Ambarini (2010) adalah bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebuah organisasi memerlukan pemimpin sebagai figur dan menggerakkan sumber daya manusia agar langkah-langkahnya teratur pada suatu tujuan yang sama, dan sumber daya tersebut harus didukung dengan sistem administrasi dan kondisi kerja yang baik. Tingginya motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu & Wijayanti, 2016).

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah karyawan pada PT Mangala Jaya Utama mayoritas tidak menerima kompensasi yang cukup untuk kesesuaian gaji dan tunjangan dengan beban pekerjaan, kesesuaian bonus dengan kerja lembur, dan kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi. Karyawan pada PT Mangala Jaya Utama mayoritas tidak menerima motivasi yang cukup dari segi pujian ketika pekerjaan memenuhi target, pengawasan pekerjaan oleh pimpinan, kesesuaian hubungan baik karyawan dengan pimpinan, kepuasan akan sistem administrasi perusahaan, kondisi kerja, dan rasa bangga terhadap jabatan yang diduduki. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mangala Jaya Utama adalah sangat besar, karena kompensasi dan motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam mendukung kinerja karyawan dan ditunjukkan dalam data pendapatan perusahaan yang mengalami penurunan ketika faktor kompensasi dan motivasi dari karyawan tidak baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(2), 100–112.  
<https://media.neliti.com/media/publications/23407-ID-pengaruh-hubungan-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dengan-mot.pdf>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (2019). *A theory of human motivation: A psychological research that helped change the field for good*. General Press.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11–24. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Sofyan & Lolita (eds.)). Ghalia Indonesia.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.  
<https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Prestasi Pustakaraya.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Tamara, D., & Lubis, T. (2021). Pengaruh pemberian bonus dan tunjangan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. *Tijarah*, 2(22), 7–12.  
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/4047/2910>