

## MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL INDOJAYA ORION

Fida Arumingtyas<sup>1</sup>  
Tekni Megaster<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang  
Jl.Perintis Kemerdekaan 1 No.33 Cikokol Tangerang

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work motivation and financial compensation on the performance of PT Global Indojoya Orion employees. This study used a sample of 53 respondents who were taken using the Slovin formula in a simple random sampling technique. Based on the partial analysis, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and financial compensation has a positive and significant impact on employee performance at PT Global Indojoya Orion. Simultaneously work motivation and financial compensation have a positive and significant effect on the performance of PT Global Indojoya Orion employees.*

*Keywords: work motivation, financial compensation, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Global Indojoya Orion. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 53 responden yang diambil menggunakan rumus slovin dalam teknik *simple random sampling*. Berdasarkan analisis parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Indojoya Orion. Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Indojoya Orion.

Kata kunci: motivasi kerja, kompensasi finansial, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Semenjak terjadinya pandemi akibat virus covid-19 mengharuskan berbagai kalangan untuk tetap tinggal di rumah. Semakin banyak intensitas di rumah membuat orang-orang mencari kesibukan seperti salah satunya mengeksplorasi hobby antaralain berkebun, bersepeda, maupun kegemaran lain yang jarang dilakukan di hari-hari biasa. Orang-orang juga cenderung tetap melakukan aktivitas kebugaran meski pusat-pusat kebugaran ditutup dan memelihara daya tahan tubuh. Menurut perusahaan startup halodoc mencatat adanya kenaikan pembelian muktivitamin dan suplemen dimasa pandemi sebesar 174 persen (Kontan, 2021). Kenaikan tersebut selain didukung karena banyaknya permintaan dari masyarakat, juga didukung oleh teknologi dan digitalisasi dalam pemasarannya sehingga orang-orang tidak perlu repot keluar rumah untuk berbelanja kebutuhan suplemen, obat-obatan, maupun multivitaminnya.

PT Global Indojoya Orion merupakan supplier suplemen dan aksesoris fitness yang didirikan sejak tahun 2015. Perusahaan ini memfokuskan pemasaran melalui teknologi digital seperti dari *website* resmi, media sosial, hingga *e-commerce* dengan tujuan supaya produk bisa dijual secara luas di Indonesia. Demi mendukung perkembangan pelayanan perusahaan, PT Global Indojoya Orion juga menjalin mitra kerja dengan perusahaan ekspedisi sehingga motto "*On Click Away From Perfection*" mampu terpenuhi dengan baik. Pelayanan dan juga performa perusahaan tentu saja tidak lepas dari peran manajemen dan karyawan. Kinerja karyawan yang baik menjadi sebuah ujung tonggak bagi kemajuan sebuah usaha.

Menurut Gibson dalam Sudaryono (2017:67) kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang didalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang. Kinerja karyawan yang baik tentu saja didukung oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja dan kompensasi finansial. Menurut Robbins dalam Busro (2018:50) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur "upaya" merupakan ukutan intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah merupakan ukuran intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu agar tercapai tujuan. Adanya motivasi kerja yang baik maka

akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mampu bekerja secara maksimal. Menurut Sutrisno (2018:116) komponen-komponen dalam motivasi kerja dapat berupa penghargaan, pengakuan, supervisi dan kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang saling mendukung, dan juga peraturan yang *fleksibel*. Menurut Sutrisno (2016:187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kompensasi finansial tidak diberikan secara adil dan profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil *observasi* penulis melalui interview dengan beberapa karyawan di PT Global Indojoya Orion, menyatakan bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini masih kurang efektif karena bonus yang diberikan masih rendah dan kenaikan gaji yang diberikan setiap tahunnya tidak terlalu signifikan sehingga kurang memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian Syawal (2018) motivasi kerja tidak berpengaruh bagi kinerja karyawan sedangkan menurut Putra dan Mujiati (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Mundakir dan Zainuri (2018) kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di lapangan dan juga adanya gap dalam penelitian sebelumnya maka penulis ingin meneliti kembali pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena metode ini digunakan untuk meneliti data yang bersifat statistik agar dapat menguji suatu hipotesis. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Global Indojoya Orion sebanyak 112 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden diambil berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin dengan derajat toleransi eror (batas ketelitian) sebesar 10 persen.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik penelitian lapangan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kuesioner yang diberikan berupa daftar pertanyaan kepada responden mengenai variabel motivasi kerja, kompensasi finansial dan kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil pengujian validitas kuesioner dari semua variabel independen dan dependen memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  (yaitu  $r_{hitung} > 0,228$ ) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Uji reabilitas dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's  $\alpha$  lebih besar dari 0,53 (motivasi kerja sebesar 0,881; kompensasi finansial sebesar 0,871; dan kinerja sebesar 0,837). Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### 2. Analisis Linier Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Berikut merupakan tabel persamaan regresi berganda antara variabel motivasi kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan:

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	10,575	5,433		1,946	,057
	Motivasi_Kerja	,390	,098	,442	3,966	,000

Kompensasi_Finansial	,353	,100	,396	3,548	,001
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Hasil Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas maka persamaan regresinya adalah:  $Y=10,575 + 0,390X_1 + 0,353X_2 + e$ . Dapat disimpulkan bahwa 10,575 adalah konstanta, jika diasumsikan motivasi kerja dan kompensasi finansial atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan yaitu 10,575. 0,390 diartikan jika ( $X_1$ ) motivasi kerja naik 1 satuan maka nilai ( $Y$ ) kinerja karyawan akan meningkat 0,390 dengan asumsi variabel lain konstan. 0,353 diartikan jika ( $X_2$ ) kompensasi finansial naik 1 satuan maka nilai ( $Y$ ) kinerja karyawan akan meningkat 0,353 dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,188 yang dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (motivasi kerja dan kompensasi finansial) secara bersama-sama (simultan) sebesar 18,8% dan sisanya sebesar 81,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti sistem pembagian tugas, analisis jabatan, gaya kepemimpinan serta supervisi dan dukungan organisasi.

### 3. Uji t (parsial)

Uji t (parsial) adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji statistik dari data yang telah dikumpulkan, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar  $3,866 > 2,401$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Global Indojoya Orion. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar dan tinggi motivasi kerja kepada karyawan, maka semakin memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa profesionalitas pemberian gaji dan bonus, lingkungan kerja yang memadai, dan juga kepemimpinan yang adil dan mengayomi.

#### b. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar  $3,435 > 2,401$  dengan dinilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan pada PT Global Indojoya Orion. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin profesional sistem kompensasi finansial pada perusahaan, maka semakin memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dapat berupa ketepatan waktu penggajian, bonus, serta upah lembur.

### 4. Uji F (simultan)

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F hitung 15,467 dengan tingkat signifikansi 0,000. F hitung lebih besar dari pada F tabel (3,18). Nilai alfa atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Global Indojoya Orion.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Global Indojoya Orion. Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung  $3,866 > 2,401$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompensasi Finansial (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Global Indojoya Orion. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi finansial (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung  $3,435 > 2,401$  dengan dinilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Global Indojoya Orion.

#### DAFTAR RUJUKAN

- 1) Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- 2) Mangkunegaran, A.A Anwar Prabu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- 3) Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- 4) Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- 5) Budianto, Agung, Yonathan Pongtuluran, Syaharudin Y. *Pengaruh Etika Kerja , Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kinerja Vol. 14 (1). 2017.
- 6) Putra, Purnama I Putu, Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali*. Jurnal Manajemen Unud, Volume 5, No.1. 2016.