

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)

Annah Fitri Yani⁽¹⁾ Eti Arini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

fitriyaniannah@gmail.com

This study aims to determine the "Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance (Case Study at PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu", both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 55 people, using the total side technique, which means that all populations are used as research samples.

Based on the t test (Partial) on the Compensation variable, it is known that the calculated t value is $> t$ table ($12.387 > 1.675$) with a probability of t sig $0.000 < 0.05$.

< 0.05 . On the Motivation variable, it is known that the calculated t value is $> t$ table ($15.636 > 1.675$) with a probability of t sig $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that both X variables, namely Compensation and Motivation, partially influence employee performance.

Based on the results of the f test, it is known that the calculated f value $> f$ table ($129,375 > 2.78$) with a probability of f sig $0.000 < 0.05$, which indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Compensation and Motivation together (simultaneously) have a positive effect on the performance variable. The R square value obtained is 83.3%, which means it has a strong influence. This figure shows that employee performance can be explained by Compensation and Motivation by 83.3%. The remaining 16.7% is influenced by other factors that are not examined or explained in this study.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis saat ini menjadi semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas guna menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemjuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan mitra dalam berusaha. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan memuaskan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta karyawan tersebut berhasil mencapai sesuatu yang diinginkan perusahaan secara kualitas maupun kuantitas (Fauziah dan Siahaan, 2024). Peningkatan kinerja karyawan menjadi standar keberhasilan suatu perusahaan. Tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan akan membuat produktivitas dalam suatu perusahaan menjadi lebih baik sehingga mampu bertahan dalam persaingan pasar global. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki

kebijakan membuat kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawan. Pencapaian kinerja karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya faktor kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Sebagai pendorong semangat kerja karyawan, diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan diantara perusahaan serta karyawan. Dalam hal ini, karyawan diharapkan dapat membagikan kompensasi yang sepadan atas kontribusi yang sudah mereka berikan. Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan untuk penghargaan dari jasa dan kontribusi karyawan bagi perusahaan (Syafitri *et al.*, 2024).

Selain itu motivasi juga merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak sekali unsur yang membangkitkan semangat bekerja para karyawan, baik dari segi dana maupun pujian yang diberikan oleh atasan tempat mereka bekerja. Kadangkala manusia membutuhkan afirmasi terkait pekerjaan yang dilakukan untuk membuktikan bahwa ia melakukan pekerjaan yang tepat dan benar. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan merasa dihargai dan tentunya hal ini akan berdampak pada kinerjanya selaku karyawan perusahaan. Menurut Gultom *et al.*, (2024) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya motivasi akan membuat orang melakukan upaya sekutu mungkin untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Motivasi yang positif harus terus dijaga karena dapat semakin mengembangkan kinerja yang representatif dalam bekerja.

PT. Enseval Putera Megatrading merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang distribusi dan logistik farmasi serta produk kesehatan, yang telah memiliki cabang diberbagai Provinsi di Indonesia dimana salah satunya adalah PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Bengkulu. Induk usaha PT. Enseval Putera Megatrading Tbk adalah Kalbe Farma. Ruang lingkup kegiatan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk meliputi usaha dalam bidang perdagangan umum dan bertindak sebagai perwakilan atau keagenan. Kegiatan usaha utama Enseval Putera Megatrading adalah sebagai distributor dan pemasok obat-obatan, barang konsumsi, peralatan kedokteran, kosmetik dan barang dagang lainnya.

PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dalam beroperasi selalu memberikan kualitas pelayanan yang prima, terus memperluas jangkauan distribusi dan meningkatkan ketersediaan produk dan pemenuhan pesanan secara tepat waktu kepada pelanggan. Sehingga diperlukan kualitas karyawan yang terbaik. Kualitas karyawan dapat dicerminkan oleh kinerjanya, semakin berkualitas karyawan tersebut maka kinerja yang dihasilkannya akan semakin tinggi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara terhadap Wahyu selaku karyawan pada tanggal 17 Juni 2025 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu sering kali mengalami penurunan. Umumnya penurunan kinerja ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu juga ditemukanya fenomena bahwa terdapat permasalahan terkait gaji dan bonus. Karyawan sering beranggapan bahwa beban pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan gaji dan bonus yang diterima.

Selain itu Daniel Capri selaku *warehouse supervisor* pada tanggal 17 Juni 2025 juga menyebutkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dianggap kurang. Hal tersebut dikarenakan pihak Perusahaan disebut jarang memberikan *reward* atau penghargaan ketika karyawan atau perusahaan berhasil mencapai bahkan melampaui targetnya. Perusahaan juga dianggap kurang memberikan motivasi bagi karyawan baik dari bentuk finansial maupun secara verbal. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung rendah.

Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu tergolong rendah. Hal ini diduga terjadi karena kurangnya pemberian kompensasi dan motivasi. Rendahnya kinerja ini berdampak pada tujuan perusahaan yang tidak berjalan sesuai keinginan. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi secara berkelanjutan dapat menyebabkan merosotnya penghasilan perusahaan. Hal ini tentu dapat menjadi ancaman bagi setiap pihak yang terlibat terutama

perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya.

Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan, tentu hal tersebut harus menjadi perhatian bagi pihak Pimpinan di sebuah Perusahaan. Permasalahan terkait kompensasi dan motivasi yang ada di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam permasalahan kompensasi dan motivasi yang ada dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu).

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi bukan hanya orang, tetapi benda dan benda alam lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek/subyek yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Enseval Putera rading Bengkulu berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penilaian kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Penilaian yang digunakan pada kuesioner ini adalah skala likert sebagai berikut:

Tabel .1

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui rata-rata persepsi tanggapan variabel penelitian dari responden. Persepsi responden diukur dengan skala Likert dimulai dari “sangat tidak setuju” dengan skor 1 sampai dengan “Sangat Setuju” dengan skor 5. Untuk mendeskripsikan jawaban responden dilakukan perhitungan pada frekuensi dan rata-rata menggunakan rumus yang ditemukan oleh rumus Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya dilakukan pembuatan rentang skala dengan tujuan menentukan kriteria penilaian tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Kriteria yang digunakan di dalam

menilai masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,61 = Tidak Baik
3. 2,62 – 3,42 = Cukup Baik
4. 3,43 – 4,23 = Baik
5. 4,24 – 5 = Sangat Baik

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan motivasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan Ghazali (2009) antara lain:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Variabel pengganngu (*error*)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dari menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2006):

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

HASIL

Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pada penelitian ini memiliki total butir pernyataan sebanyak 26, yang terdiri atas 8 pertanyaan pada variabel kompensasi, 8 pertanyaan pada variabel motivasi kerja serta 10 pertanyaan terhadap variabel kinerja. Masing-masing jawaban responden tersebut dilakukan pengukuran menggunakan skala likert dengan nilai

tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Temuan hasil penelitian pada penilaian responden di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai rata-rata atas jawaban responden sebesar 4,49. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik dikarenakan berada pada interval 4,24 – 5. Perolehan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,58 pada item pertanyaan “Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan”. Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 4,41 pada item pertanyaan “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi diperusahaan”.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Temuan hasil penelitian pada penilaian responden di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai rata-rata atas jawaban responden sebesar 4,43. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik dikarenakan berada pada interval 4,24 – 5. Perolehan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,56 pada item pertanyaan “Bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan”. Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 4,27 pada item pertanyaan “Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja

Temuan hasil penelitian pada penilaian responden di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu terhadap item pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja nilai rata-rata atas jawaban responden sebesar 4,44. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik dikarenakan berada pada interval 4,24 – 5. Perolehan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,61 pada item pertanyaan “Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”. Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 4,30 pada item pertanyaan “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas, di dapat persamaan regresi linear berganda antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut:

$$Y = 43.183 + 0.137X_1 + 0.175X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 43.183 mempunyai arti jika Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0, maka Keputusan pembelian konsumen tetap memiliki nilai 43.183.
2. Koefisien regresi pada Kompensasi (X1) adalah 0.137 memiliki arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) naik satu satuan maka Kinerja (Y) akan naik 0.137 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X2) tetap.
3. Koefisien regresi pada Motivasi Kerja (X2) adalah 0.175 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Motivasi Kerja (X2) naik satu satuan maka nilai Kinerja (Y) akan naik 0.175 dengan asumsi pada variabel Kompensasi (X1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Uji koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase korelasi antara variable kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Diperoleh nilai R Square sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 0,833 atau 83,3%. Hal ini memperlihatkan bahwa interval koefisien korelasi determinasi yang diperoleh pada hasil temuan penelitian ini berada pada interval 0,80-1,000 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Variasi variabel independen yang digunakan pada model (Kompensasi dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan sebesar 83,3% variasi variabel dependen (Kinerja). Sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis terdiri atas uji parsial (uji – t) dan uji simultan (uji – f). Uji parsial (uji – t) dilakukan untuk melihat bagaimana masing- masing variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan uji simultan (uji – f) dilakukan untuk melihat bagaimana variabel independent secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel independent terdiri dari dua yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja (Y).

Uji Parsial (uji – t)

Uji t digunakan untuk menguji masing – masing variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai sig $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai sig $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji – t terhadap variabel Kompensasi (X1) diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($12,387 > 1,675$) dan nilai (sig $\alpha = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Hasil pengujian parsial (uji – t) pada variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($15,636 > 1,675$) dan nilai (sig $\alpha = 0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu.

Uji Simultan (uji – f)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama. Apabila diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel dan nilai sig $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai nilai f hitung $< f$ tabel dan nilai sig $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa hasil uji – f diketahui bahwa nilai f hitung $> t$ tabel ($129,375 > 2,78$) dan nilai (sig $\alpha = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki peranan yang penting di dalam memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan di karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, adanya kompensasi dapat membuat perbedaan kepuasan kerja para karyawan. Semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi kepuasan kerja juga memiliki yang lebih baik. Karyawan membutuhkan penghargaan seperti bonus, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang menunjukkan kemampuannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi, karyawan akan melakukan kinerja terbaik terhadap perusahaan (Sudiantini *et al.*, 2023).

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Lia Mariska *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin adil kompensasi yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan di PT. Tosuro Technology Indonesia akan semakin meningkat. Pemberian kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan karyawan yang menghasilkan kinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa dalam penerapan kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkatsesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi yang adil tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Putri dan Suci (2025) kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi harus selalu di evaluasi, kompensasi juga merupakan tantangan dalam organisasi yang harus ditangani secara serius, system imbalan yang menarik, membuat pegawai termotivasi dalam memajukan organisasi, atau menarik pegawai lain untuk berkontribusi maksimal pada organisasi.

Melalui pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan (Kenelak *et al.*, 2016).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting di dalam memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan di karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji dan penghargaan),

cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak termotivasi. Motivasi bertindak sebagai pendorong yang memengaruhi arah, intensitas, dan durasi perilaku kerja seseorang (Ramadan, 2025).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Salsabila *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan motivasi merupakan faktor kunci yang sangat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan mereka. Sebaliknya, rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja memburuk, tingkat kehadiran rendah, dan penurunan pendapatan perusahaan. Dengan adanya motivasi dalam suatu usaha maka hal tersebut menciptakan dorongan kualitas untuk mencapai tujuan akhir, dengan demikian hal ini menciptakan seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang maksimal.

Menurut Akbar *et al.*, (2023) Faktor Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan Kinerja dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Mansur *et al.*, (2025) juga menjelaskan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja seseorang dengan cara meningkatkan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif. Motivasi juga dapat membantu mengubah pandangan negatif menjadi energi positif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial bagi keberhasilan bisnis atau organisasi mana pun. Karyawan yang termotivasi lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan yang tidak termotivasi dapat berdampak negatif pada tempat kerja, yang mengarah pada penurunan produktivitas, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan bahkan pergantian karyawan. Memotivasi karyawan memerlukan lebih dari sekadar menawarkan insentif finansial. Meskipun bonus, promosi, dan penghargaan moneter lainnya dapat efektif, namun hal tersebut tidak selalu berkelanjutan dalam jangka panjang. Motivasi kerja yang efektif meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Organisasi yang mampu memotivasi karyawan dengan tepat akan meraih produktivitas tinggi, kualitas kerja optimal, dan suasana kerja yang sehat (Prayuda *et al.*, 2025).

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki peranan yang penting di dalam memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan di karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja secara optimal, perlu diberikan dukungan berupa kompensasi yang adil dan sistem motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja, baik melalui pendekatan finansial maupun non-finansial. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan disertai dengan umpan balik yang konstruktif juga berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan performa kerja (Mangkunegara, 2014).

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. kompensasi yang tepat dan motivasi kerja setiap sumber daya manusia di

dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara efektif dan efisien. Sebab bila kedua faktor tersebut berjalan sebagaimana mestinya maka biaya dan waktu yang digunakan untuk produktivitas dapat ditekan sehingga tidak banyak mengeluarkan tenaga dan biaya yang seharusnya tidak perlu digunakan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Rini Astuti dan Suhendri, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab di atas terkait judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu)”, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dengan nilai $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dengan nilai $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dengan nilai $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesti, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asebagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>

Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam . *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.445>

Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Senakota Seminar Nasional Ekonomi Dan Akutansi*, 1(1), 10–15.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:PT Rineke Cipta.

Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 195–204.

Basuki, K. (2019). Sikap Dan Kepuasan Pengemudi Angkutan Taksi Terhadap Sistem Komisi Jasa Angkutan Taksi Blue Bird (Studi Kasus Pada Perusahaan Angkutan Taksi Blue Bird Pool Kramat Jati). *Media Manajemen Jasa*, 7(1).

Fauziah, S., & Siahaan, S. M. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 456–475.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Gultom, P., Shafira, M. A., & Simanjuntak, R. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.

Gunawan, A. (2023). 2023-12-06-Jurnal-Pbm-Vol-Xxiii-No-43-31-Oktober- 2023_Tri-Rumayanto-Dan-Siti-Nurjannah-Sanusi. *XXIII*(43).

Hasan, E. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 26(2), 170–178.

Hasibuan. (2012a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit Bumu Aksara Cetakan Ke-8. Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Hasibuan, M. S. . (2012b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.

Jalil, M., Sabri, S., & Panea, Y. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1-10.

Lia Mariska, P., Baraba, R., & Nur Annisa, N. (2025). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang)*. 7(2), 165–176.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mansur, M., Nur, A. A. R., Umar, U., Suhairi, S., & Lahidu, L. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 142–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.379>

Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.

Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan 5R dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Industri Manufaktur di Era Digital. *Professional Education Studies and Operations Research*, 2(1), 20–30.

Putri, N. M. C. P., & Suci, N. M. (2025). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Zoo Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(2), 1–12.

Ramadan, F. (2025). *AT-TAKLIM : Jurnal Pendidikan Multidisiplin PENTINGNYA KORELASI MOTIVASI DAN KINERJA*. 2(2017), 640–652. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklim>

Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Ailih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta:Indeks Kelompok Gramedia.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>

Salsabila, R. X., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Perdana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 81–89.

Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja*. 2(2), 83–96.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 5*. Yogyakarta:Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,cv.

Suharni, & Purwanti. (2018). Upaya meningkatkan motivasi belajar siswa. *G- Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 131–145.

Syafitri, D., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan*. 2(11).

Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, x(2), 173–189.

Widodo, S. D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>