

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERURI SESURITY PRINTING DI SURABAYA

Wahyu Febianto

Email : [wahyufebianto53@gmail.com](mailto:wahyufebianto53@gmail.com)

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
STIE Mahardhika Surabaya

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya. (2) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya. (3) untuk membuktikan dan menganalisis antara variabel motivasi dan kompensasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel yaitu variabel independen (kinerja karyawan) dan variabel dependen (motivasi dan kompensasi). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Peruri Security Printing yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f, uji t. Kesimpulan penelitian motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya. Motivasi dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya. Diantara variabel motivasi dan kompensasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing adalah variabel motivasi.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

## Pendahuluan

### Latara Belakang Masalah

Pada era digital seperti saat ini, dimana penyedia jasa percetakan semakin banyak, antara perusahaan percetakan (BUMN), maupun percetakan swasta yang menjamur di lingkungan masyarakat yang memanfaatkan sistem teknologi digital dalam melakukan kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk memenangkan persaingan di era saat ini, perusahaan wajib memiliki visi dan misi yang tangguh demi tujuan perusahaan, tentunya dengan strategi yang tepat sasaran.

Dalam hal ini, motivasi dan kompensasi menjadi faktor yang sangat krusial. Tujuannya untuk mendorong karyawan lebih aktif. Itulah sebabnya para pemimpin yang bersangkutan harus menentukan kebijakan yang selaras dengan tujuan perusahaan serta menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan efektif. Dengan hal tersebut diperlukan manajemen agar setiap individu memiliki pemikiran yang selaras dengan perusahaan.

Hasibuan (2016:23), mengemukakan bahwa motivasi tentang tata cara menumbuhkan antusiasme kerja karyawan agar menunjukkan

kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan. Pada PT. Peruri Security Printing cukup baik dalam pemberian motivasi terhadap karyawan contohnya pemberian bonus insentif dan laba perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang berprestasi. Hal tersebut menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi secara simultan pada kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya?
2. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi secara parsial pada kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan paling dominan?

### Landasan Teori

1. Motivasi (X1)

Menurut Hasibuan (2016:23) motivasi merupakan hal sebagai pendorong semangat kerja yang berguna memunculkan semangat karyawan dalam bekerja dengan mengeluarkan semua keahlian dan kehandalan untuk suksesnya perusahaan.

Indikator motivasi menurut Abraham H Malow diterjemahkan oleh Ahmad Fawaid dan Maufur (2017:58) :

1. Kebutuhan dasar.
  2. Kebutuhan ketenangan dan kesejahteraan.
  3. Kebutuhan hubungan interaksi.
  4. Kebutuhan apresiasi atau pengakuan.
  5. Kebutuhan wujud diri.
2. Kompensasi (X2)

Hasibuan (2019:198) mengartikan pendapatan karyawan yang berupa uang, barang, yang diberikan perusahaan sebagai bayaran untuk karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dan harus ditetapkan sesuai dengan peraturan yang mengikat. Perusahaan harus memperhatikan prinsip pantas dan adil dalam kompensasi ini, karena hal ini dapat mendorong prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:4) indikator kompensasi kerja terdiri dari :

1. Gaji
  2. Asuransi
  3. Bonus
  4. Tunjangan
3. Kinerja Karyawan (Y)

Afandi (2018:83) merupakan output kerja yg bisa dicapai seseorang atau gerombolan karyawan dalam sebuah perusahaan yg sinkron menggunakan kewenangan & tanggung jawab masing-masing dan pada prosesnya tidak melanggar norma hukum dan kode etik.

Mangkunegara (2017 : 75) mengungkapkan ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kendala kerja
4. Sikap kerja

## Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas, berikut hipotesis dari penelitian yang dilakukan :

1. H1 : motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Security Printing di Surabaya.

2. H2 : motivasi kerja dan kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Security Printing di Surabaya.
3. H3 : kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Security Printing di Surabaya.

## Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian dengan spesifikasi terstruktur, terencana, sistematis dan jelas dari awal penelitiannya. Sugiyono (2018:11), cara kuantitatif berdasar pada positivis berguna mempelajari populasi tertentu, pengumpulan informasi menggunakan analisis data bersifat kuantitatif. hipotesis yang telah ditetapkan.

## Populasi dan Sampel

Daerah abstraksi yang terdiri atas obyek memiliki nilai dan ciri eksklusif tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan yang akan diolah menjadi suatu data Sugiyono (2018:130). Populasi penelitian ini berjumlah 80 karyawan tetap yang berada di PT Peruri Security Printing Surabaya.

Menurut penulis pengambilan cocok untuk penelitian ini yaitu teknik non-probability yang berjenis purposive sampling. Kriteria yang diambil masa kerja diatas 3 tahun serta berstatus pekerja tetap. Sesuai dengan data PT. Peruri Security Printing di Surabaya yang berjumlah 101 karyawan yang memenuhi kriteria dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun dan berstatus karyawan tetap berjumlah 80 karyawan dan menjadi responden dalam penelitian ini. Pada tanggal 16 November 2021 sampai dengan 21 November 2021 dengan menyebarkan kuesioner melalui google form.

## Analisis Data dan Pembahasan

Dari 80 responden, usia terbanyak sebesar 35% atau sebanyak 28 karyawan pada tingkat usia 20-30 tahun, sedangkan usia yang paling sedikit sebesar 7,5% atau sebanyak 6 karyawan pada tingkat usia 51-60 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT. Peruri Security Printing berusia 20-30 tahun. Responden berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase lebih banyak yaitu sebesar 67,5% atau 54 orang, sedangkan responden perempuan lebih sedikit dengan persentase 32,5% atau 26

orang. Tingkat pendidikan karyawan tertinggi dari lulusan SMA/SMK dengan persentase 55% atau 44 orang dan tingkat pendidikan karyawan paling rendah dari lulusan Diploma dengan persentase 7,5% atau 6 orang.

Berdasarkan taburan jawaban responden, mayoritas jawaban yang diberikan pada kuesioner memilih setuju. Yang berarti responden memberikan respon positif terhadap keseluruhan item masing-masing variabel yang diteliti. Selanjutnya item pernyataan dinyatakan valid karena korelasi menunjukkan seluruh angka dari pernyataan >0.220.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,780	>	0,600	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,678	>	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	>	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan data yang diolah pada aplikasi SPSS pada tabel 4.9 dapat diketahui nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang berarti data dari hasil kuesioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas.

**Tabel 4. 2**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.884	.846				2.227
1 X1_Motivasi	.188	.051	.240	3.668	.000	.548	1.826
X2_Kompensasi	.662	.060	.726	11.068	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: Y\_Z

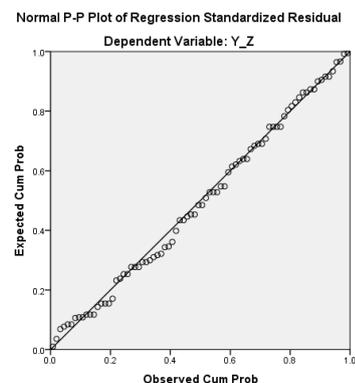
Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta = 1.884  
Hasil konstanta positif memperlihatkan pengaruh positif dari variabel independen (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>). Jika variabel independen naik atau memiliki pengaruh, maka variabel dependen (Y) akan mengikuti naik dan terpenuhi.
- Motivasi (X<sub>1</sub>) = 0,188  
Nilai koefisien regresi variabel (X<sub>1</sub>) pada variabel (Y) sebesar 0,188. Berarti bila motivasi (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami

peningkatan sebesar 0,188. Jika nilai koefisien menunjukkan hasil positif, maka hubungan motivasi dan kinerja juga akan menjadi positif. Kenaikan nilai motivasi (X<sub>1</sub>) akan berakibat juga untuk kenaikan kinerja (Y).

- Kompensasi (X<sub>2</sub>) = 0,662  
Nilai koefisien regresi variabel independen (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai 0,662. Yang berarti bila kompensasi (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,662. Nilai koefisien positif dan hubungan antara (X<sub>2</sub>) dengan (Y) juga positif. Kenaikan nilai kompensasi (X<sub>2</sub>) akan berakibat juga untuk kinerja karyawan (Y).



**Gambar 4. 1**  
**Probability Plot**

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari gambar 4.2 menggambarkan data sebenarnya mengekori garis diagonal, dari data tersebut penulis menyimpulkan data yang akan dianalisis memiliki distribusi yang normal.

**Tabel 4. 3**  
**Uji Multikolinieritas**

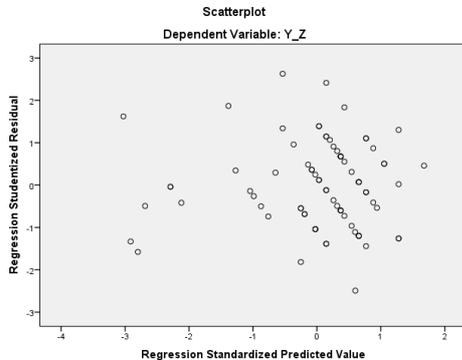
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.884	.846				2.227
1 X1_Motivasi	.188	.051	.240	3.668	.000	.548	1.826
X2_Kompensasi	.662	.060	.726	11.068	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: Y\_Z

Sumber : Data Diolah (2021)

Bertujuan melakukan pengujian adakah korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel di atas, nilai VIF dari kedua variabel independen

bernilai <10 dan nilai toleransi kedua variabel >0.100, dapat diartikan keseluruhan variabel independen tidak memperlihatkan gejala multikolinieritas.



**Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari hasil pengujian pada aplikasi SPSS, memperlihatkan titik-titik tersebar pada bagian atas dan bawah angka 0 sumbu Y, tidak berpusat pada satu titik serta tidak juga berada di salah satu bagian. Tersebar nua titik-titik tersebut tidak menciptakan model gelombang, melebar kemudian mengecil. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas pada data penelitian.

**Tabel 4. 4 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.814	.795

a. Predictors: (Constant), X2\_Kompensasi, X1\_Motivasi

b. Dependent Variable: Y\_Z

Sumber : Data Diolah (2021)

Dilihat dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) didapatkan 0,819 dalam persentase 81,9%. Ini membuktikann variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 81,9%. Sisa dari persentase 18,1% dipengaruhi variabel bebas lainnya di luar penelitian.

**Tabel 4. 5 Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.593	2	109.796	173.931	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.607	77	.631		
	Total	268.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari tabel di atas hasil membuktikan F<sub>hitung</sub> bernilai 173.931 dan F<sub>tabel</sub> sebesar 3,11. Artinya bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Kesimpulan yang dapat ditarik, H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, membuktikan varabel independen berpengaruh positif searah dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

### Uji t (Parsial)

Untuk melihat variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas didapat hasil :

1. Motivasi (X<sub>1</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 3,668 dan t<sub>tabel</sub> 2,000 berarti t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, probabilitas 0,000 < 0,05. Dari data tersebut disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang bearti secara parsial Motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Kompensasi (X<sub>2</sub>) nilai t<sub>hitung</sub> 11,068 dan t<sub>tabel</sub> 2,000 berarti t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, probabilitas 0,000 < 0,05. H2 diterima dan H0 ditolak, artinya kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

### Uji Dominan

Dilakukan untuik melihat variebel bebas yang memiliki pengaruh lebih besar. Pengujian ini dapat diamati melalui nilai *standardized of coefficient* beta yang memiliki nilai tertinggi pada tabel 4.10.

Berdasarkan tabel 4.10 juga memperlihatkan nilai *standardized of coefficient* beta pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,240. dan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,726. Dapat disimpulkan variabel kompensasi bernilai koefisien beta lebih tinggi dari motivasi. Hal tersebut berarti kompensasi merupakan variabel yang paling dominan dan lebih memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

1. Pada uji simultan dengan uji F,  $F_{hitung}$  sebesar (173,931) >  $F_{tabel}$  sebesar (3,11), probabilitas sig 0,000 < 0,05 atau sebesar 5%. Yang artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, serta adanya pengaruh positif searah yang signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada PT. Peruri Security Printing.
2. Hasil uji secara parsial dengan uji t :
  - a. Berdasarkan uji parsial menggunakan uji t variabel motivasi ( $X_1$ ), didapat nilai  $t_{hitung}$  (3,668) >  $t_{tabel}$  (2,000) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 dalam persentase 5%. Yang berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing di Surabaya.
  - b. Berdasarkan pengujian secara parsial menggunakan uji t variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar (11,068) dan  $t_{tabel}$  sebesar (2,000) yang artinya  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dengan probabilitas 0,000 > 0,05 atau dalam persentase 5%. Sehingga dapat diartikan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) PT. Peruri Security Printing di Surabaya.
3. Kompensasi ( $X_2$ ) merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh lebih kuat dan lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *standardized of coefficient beta*. Nilai koefisien variabel kompensasi 0,726 dan variabel motivasi sebesar 0,240. Dari data tersebut menunjukkan variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien beta yang lebih tinggi sehingga penulis memberikan kesimpulan bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang lebih dominan pada kinerja karyawan PT. Peruri Security Printing.

- serta kuantitas maka PT. Peruri Security Printing perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja sehubungan dengan variabel kompensasi yang merupakan variabel dominan dalam penelitian ini. Selain itu variabel motivasi perlu adanya perhatian lebih untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih baik sekaligus menjadi poin penting terkait kesejahteraan karyawan melalui motivasi dan kompensasi karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.
2. Penulis berharap hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang bertujuan membangun untuk PT. Peruri Security Printing di Surabaya dalam mengatasi masalah tentang kinerja karyawan dengan tata nilai "SIAP" dan motto "MAJU" yang berarti Mampu, Aman, Jujur dan Unggul maka perusahaan dapat melakukan evaluasi terkait dari segi motivasi dan kompensasi yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan jawaban kuesioner ada beberapa aspek yang dianggap kurang sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan yaitu dengan memberikan fasilitas tempat istirahat yang sesuai dengan waktu yang singkat namun maksimal agar karyawan semangat kembali setelah istirahat, ditambah dengan mengadakan kegiatan yang bersifat pengembangan diri serta liburan perusahaan yang dapat dijadikan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan tujuannya agar hubungan antar karyawan dengan pimpinan maupun perusahaan terjalin erat dan sangat baik. Hal tersebut juga akan menumbuhkan rasa simpati dan empati antar karyawan sehingga karyawan merasa sangat diperhatikan dan menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kepada peneliti yang akan datang, penulis berharap dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan dengan memperluas variabel yang dapat berdampak dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan masih banyak lainnya

## Saran

Mengacu pada hasil riset serta pengamatan, penulis memberikan saran tanpa mengurangi rasa hormat adalah sebagai berikut :

1. Sesuai dengan visi dan misi dengan menjadikan perusahaan yang unggulan dalam bidang dokumen sekuritas, tentunya kinerja karyawan harus sangat diperhatikan. Oleh sebab itu untuk mempertahankan hasil yang sudah dicapai dan menunjang kualitas

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.

Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2019, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Maslow, Abraham H, 2017, *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur : Penerjemah)*, Cantrik Pustaka, Yogyakarta.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.