

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT AYU TRANSPORT PERSADA**

Muhammad Rusdi¹, Wiwin Agustian², Trisninawati³

¹²³ Universitas Bina Dharma

¹rusdim064@gmail.com, ²wiwinagustian@binadarma.ac.id,

³trisninawati@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Ayu Transport Persada. The research is motivated by several employee performance issues, including failure to achieve work targets, delays in task completion, and low productivity among some employees. In addition, there are indications of dissatisfaction with the compensation system and suboptimal levels of work motivation. This study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all 150 employees of PT Ayu Transport Persada using a saturated sampling technique. The variables examined include compensation as the first independent variable, work motivation as the second independent variable, and employee performance as the dependent variable. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Ayu Transport Persada. These findings suggest that improving a fair compensation system and implementing effective work motivation programs can enhance employee performance and support the achievement of organizational goals.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayu Transport Persada. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih adanya permasalahan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya produktivitas sebagian karyawan. Selain itu, terdapat indikasi ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan tingkat motivasi kerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Ayu Transport Persada yang berjumlah 150 orang dengan teknik sampling jenuh. Variabel yang diteliti meliputi kompensasi sebagai variabel independen pertama, motivasi kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai

variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ayu Transport Persada. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang adil dan program motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki modal, teknologi, dan sarana yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan tingkat keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan serta

terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun fasilitas lainnya yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Sutrisno (2019), sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta menciptakan rasa keadilan dalam organisasi. Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi secara layak cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik

yang mampu memengaruhi perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, tingkat kedisiplinan, dan produktivitas karyawan.

PT Ayu Transport Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu memberikan kinerja terbaik sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai tantangan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan maupun tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian Catherine Nathania (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kori Pratiwi (2010) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Medi Prakoso (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayu Transport Persada. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi PT Ayu Transport Persada dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif melalui pengolahan data numerik. Objek penelitian adalah karyawan PT Ayu Transport Persada yang berlokasi di Jalan Sukabangun II KM 6,5 No. 24 Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ayu Transport Persada yang berjumlah

150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, insentif atau bonus, serta fasilitas. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan

aktualisasi diri. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan PT Ayu Transport Persada dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan

menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig.
Konstanta	3,577	2,911	0,004
Kompensasi (X ₁)	0,463	8,544	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,680	9,858	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,577 + 0,463X_1 + 0,680X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,463 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,463 satuan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,680 yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,680 satuan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi karena

memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung	F-tabel	Sig.
191,479	3,06	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 191,479 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,06 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ayu Transport Persada. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,850	0,723	0,719

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa 72,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi

oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 8,544 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,976 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene yang mampu mencegah ketidakpuasan kerja serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian Catherine Nathania (2016) dan Muhimatur Rofi'ah (2012) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 9,858 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,976 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Temuan ini sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kori Pratiwi (2010) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ayu

Transport Persada. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang layak, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Kombinasi antara sistem kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat memberikan rasa puas dan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat karyawan tetap bersemangat dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Ketika kedua faktor tersebut terpenuhi secara bersamaan, maka karyawan akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi serta mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, PT Ayu Transport Persada perlu terus melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, pelatihan kerja, serta dukungan manajerial yang baik sehingga kinerja karyawan dan kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayu Transport Persada, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ayu Transport Persada. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan mencapai 72,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pemberian

kompensasi yang adil serta upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Ayu Transport Persada disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau disiplin kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, N., & Hubbansyah, A. K. (2024). The role of compensation and work motivation on employee performance: A literature review on companies in Indonesia. *Inquisitive: International Journal of Economic*, 4(2), 83–93.

- <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/article/view/6901>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2009). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Nathania, C. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung* [Skripsi]. Universitas Bandar Lampung.
- Nurjannah, Lubis, N., & Nainggolan, M. O. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed*.
<https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/1824>
- Prakoso, M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat* [Skripsi]. Jakarta.
- Pratiwi, K. (2010). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang* [Skripsi]. Palembang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.