

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT. MULTINDO SEJATI

Agustini Tanjung¹, Andrian Setyo Widodo², Utarno³, Seni Aprilia⁴, Fuzi Febriani⁵, Reynaldy Noval Ardhana⁶

¹⁻⁶ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email : agustini.tanjung@pelitabangsa.ac.id , andriansae16@gmail.com,

auntarno@gmail.com, Seniaprilia77@gmail.com,

Fuzifebriani2002@gmail.com, reynaldynovala@gmail.com

ABSTRAK

Untuk dapat bertahan dalam persaingan pasar yang sangat ketat, setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas satu sama lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Salah satu fungsi utama pengelolaan sumber daya manusia dan sudah sering menjadi bahan kajian penelitian adalah sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Meski perusahaan sudah berusaha menerapkan sistem kompensasi yang baik tetapi belum menjamin motivasi karyawan akan meningkat, sehingga organisasi selalu berupaya mengembangkan sistem kompensasi yang lebih baik, lebih menantang untuk mendorong meningkatnya motivasi karyawan. Motivasi merupakan hal penting jika dihubungkan dengan pekerjaan karena dengan motivasi yang tinggi karyawan diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang baik, khususnya motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Meski motivasi internal dinilai lebih penting akan tetapi karyawan juga masih memerlukan dorongan dari luar. Salah satu faktor pendorong dari luar adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini menganalisis hubungan antara kompensasi dan motivasi karyawan di PT. Multindo Sejati, menggunakan 55 orang responden yang merupakan jumlah seluruh karyawan di PT. Multindo Sejati. Analisis regresi sederhana dan analitis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengukur perkembangan potensi untuk memaksimalkan kemampuan dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi

ABSTRACT

To survive in the highly competitive market, every company strives to gain a competitive advantage over others. Human resources are one of the main factors for a company to achieve success. One of the main functions of human resource management and has often been the subject of research is the compensation system and its influence on employee motivation. Although companies have attempted to implement a good

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

compensation system, it does not guarantee that employee motivation will increase. Therefore, organizations always strive to develop a better compensation system, which is more challenging to encourage increased employee motivation. Motivation is important when related to work because with high motivation, employees are expected to produce good performance, especially motivation that comes from within the employee. Although internal motivation is considered more important, employees still need external encouragement. One of the external driving factors is compensation provided by the company. This study analyzes the relationship between compensation and employee motivation at PT. Multindo Sejati, using 55 respondents who represent the total number of employees at PT. Multindo Sejati. Simple regression analysis and descriptive analysis are used in this study to test and measure potential development to maximize the ability to identify the relationship between compensation and motivation variables. The results of the study indicate that there is a significant and positive relationship between compensation and employee motivation. This reinforces the view that compensation is still a necessary external motivating factor.

Keywords: *compensation, motivation*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Salah satu masalah yang selalu dan masih menarik bagi peneliti di bidang sumberdaya manusia adalah telaah mengenai kompensasi dan motivasi. Kedua unsur ini disinyalir berhubungan. Agustini et al. (2024) membuktikan bahwa kualitas pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas, yang merepresentasikan respons psikologis dan perilaku individu terhadap stimulus eksternal. Dalam konteks organisasi, kompensasi dapat dipandang sebagai bagian dari pengalaman kerja karyawan yang berpotensi meningkatkan motivasi kerja. Selain itu hal ini juga didukung dengan penelitian Khan dan Mufti (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengemukakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi). Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan karyawan ini dapat terdiri dari beragam jenis dari gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi ada yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dan ada yang tidak terkait dengan kinerja. Pada sisi lain, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan/ individu untuk bertindak mencapai prestasi. Terdapat banyak faktor yang bisa memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). Motivasi merupakan hal penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Negash et al, 2014). Sehingga para pakar mengembangkan berbagai teori untuk mengidentifikasi apa yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam pola tertentu dan bagaimana praktek-praktek yang digunakan untuk mengoptimalkan motivasi bagi kepentingan organisasi. Mengapa demikian? Karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa jika keberhasilan dalam pekerjaannya akan menghasilkan penghargaan. Berdasarkan fakta tersebut, perusahaan diharapkan dapat merancang sistem kompensasi yang baik agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Lai, 2009). Kompensasi seharusnya dirancang agar bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan bisa mengarah pada turunnya kinerja atau meningkatnya turn-over karyawan. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus

menyiapkan sistem kompensasi yang menarik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan. Penelitian kali ini membahas hubungan kompensasi dengan motivasi karyawan di PT. Multindo Sejati.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT. Multindo Sejati ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Multindo Sejati ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Multindo Sejati ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT. Multindo Sejati.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Multindo Sejati.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Multindo Sejati.

2. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dan pendekatan manajemen yang terintegrasi dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga, yaitu manusia - orang yang bekerja dan berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan (Armstrong, 2006). Penulis lain, Ivancevich (2010: 4) menjelaskan sumberdaya manusia sebagai suatu fungsi di dalam organisasi yang bertujuan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di dalamnya. Optimalisasi ini dikaitkan dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumberdaya manusia juga memiliki latar belakang ilmu perilaku dan manajemen strategis. Dengan dasar keilmuan yang lengkap ini, sumberdaya manusia diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk mengelola aset perusahaan sehingga mampu berkontribusi dengan optimal. Di samping itu, manajemen sumberdaya manusia juga memiliki beberapa aktivitas di antaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, manajemen penghargaan, hubungan industrial, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian sumberdaya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses mendayagunakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Menurut Dessler Gerry (2000) yang menjadi pekerjaan dalam manajemen personalia adalah “Analisis pekerjaan, (menetapkan hakikat pekerjaan pegawai), perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon pegawai, seleksi calon pegawai, orientasi dan pelatihan pegawai baru, manajemen upah dan gaji, (cara mengkompensasi pegawai), penyediaan insentif dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja, komunikasi tatap muka, (interview, penyuluhan, dan penertiban), pengembangan manajer”. Sedangkan menurut Follet dalam Sule (2005) menyatakan bahwa “Management is the art of getting things done through people (manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain)”. Manajemen sumber daya manusia menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh yang terbaik dan dapat dipelihara kualitas pekerjaannya.

Setiap individu mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja dan sebagiannya lagi untuk mendapatkan jabatan yang tinggi.

Sehingga dari pihak perusahaanpun perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan pengembangan karir sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan karyawan. Akan tetapi pengembangan karir yang di dapat karyawan berkesempatan juga mendapatkan uang yang lebih banyak.

Tidak bisa dipungkiri setiap karyawan pasti punya resiko di dalam pekerjaannya, contoh, sejak WHO mengumumkan Covid-19 sebagai pandemi pada tanggal 11 Maret 2020, aktivitas masyarakat bahkan karyawan pekerja terancam PHK dan dibatasi melalui PSBB. Perubahan ini sangat mengubah pola hidup setiap karyawan, maka dari itu karyawan akan bersaing untuk mengembangkan kinerja nya agar terhindar dari resiko yang akan mendatang.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima mitra sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong mitra untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012 : 118).

Menurut Notoatmodjo (2009) kompensasi didefinisikan sebagai semua yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya, baik materiil maupun non materiil. Menurut Sebastian dan Andani (2020), kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan yang perusahaan beri kepada karyawannya sebagai balas jasa atas peranannya dalam perusahaan. Menurut Samsudin (Sinambela, 2016), fungsi dari pemberian kompensasi antara lain: (1) Pengalokasian SDM secara efisien, (2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif, (3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012:312) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka. Selanjutnya, Gomez-Mejia membagi kompensasi ke dalam tiga komponen; kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung). Sebagai dasar perancangan kuesioner, penulis menggunakan tiga komponen kompensasi yang disebutkan oleh Gome-Mejia (2012), yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit.

Berdasarkan definis diatas penulis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2007:141). Sedangkan menurut Abraham Maslow, “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi”. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Samsudin (2015), motivasi didefinisikan sebagai metode yang memajukan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sesuatu yang telah diteguhkan. Menurut Trisnawati dan Widjaja (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain: (1) atasan, (2) rekan sepekerjaan, (3) sarana fisik, (4) tata tertib dan kebijakan, (5) imbalan, (6) jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Maslow (Ivancevich, *et al.*, 2013), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat diatur ke dalam suatu hirarki, yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan keamanan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Teori motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori besar (Gibson et al, 2012:129), yaitu teori berbasis konten dan proses. Teori motivasi berbasis proses menjelaskan bagaimana perilaku ditingkatkan, diarahkan, dipertahankan, atau dihentikan dengan didasarkan pada faktor eksternal. Sedangkan teori motivasi yang berbasis konten mengkaji faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, menggerakkan, atau menghambat suatu perilaku yang disebabkan dari kondisi internal individu. Faktor-faktor ini biasa juga disebut sebagai faktor kebutuhan yang memotivasi seseorang. Riset ini menggunakan perpaduan dari kedua teori dalam merancang butir-butir keusioner yang digunakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Di samping itu, dorongan ini bisa muncul dari dalam diri karyawan ataupun dipengaruhi dari lingkungan di luar diri karyawan.

Kaitan Antara Variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan

Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai bentuk apresiasi dan balas jasa terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi juga diberikan perusahaan sebagai ganjaran bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan materinya.

Beberapa penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja. Walaupun tidak seluruh penelitian secara langsung membahas variabel kompensasi, pola hubungan antar variabel eksternal dan respon psikologis individu tetap dapat digunakan sebagai pendukung empiris.

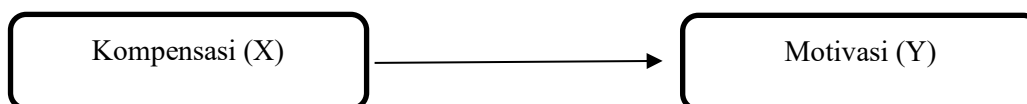
Salah satu penelitian yang relevan adalah studi yang dilakukan oleh Agustini dkk. (2024) yang meneliti pengaruh kualitas pengalaman terhadap loyalitas individu. Agustini dkk. (2024) menegaskan bahwa kualitas pengalaman yang diterima individu memiliki pengaruh langsung terhadap respons psikologis dan perilaku mereka, yang dalam penelitian tersebut terlihat melalui peningkatan loyalitas. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika seseorang menerima stimulus positif dari lingkungannya, mereka cenderung memberikan respon yang lebih konstruktif. Pola hubungan ini dapat disejajarkan dengan konteks organisasi, di mana kompensasi sebagai faktor eksternal berperan memicu meningkatnya motivasi kerja pada karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa elemen positif yang diberikan organisasi mampu meningkatkan dorongan internal dan keterlibatan individu.

Motivasi adalah segala dorongan yang mempengaruhi, menyemangati, dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuannya. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud tidak hanya terdiri dari kebutuhan materi, namun bisa juga berupa kebutuhan psikologis. Kebutuhan materi berupa kebutuhan hidup sehari-hari, dan kebutuhan psikologis yang dapat berupa keinginan untuk maju dan berkembang

Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan giat. Kompensasi yang tinggi dan menarik akan mendorong motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Dorongan berupa motivasi sangat diperlukan untuk memastikan karyawan untuk terus selalu bekerja. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga.

Hipotesis Penelitian

Dari uraian tersebut, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian Hipotesis

dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H₀ : Tidak Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Multindo Sejati.

H_a : Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Multindo Sejati.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif kausal, yang merupakan desain penelitian yang digunakan untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana menurut Sugiyono (2017) merupakan metode penelitian yang berdasarkan data konkrit yang berupa angka-angka dan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multindo Sejati yang berjumlah 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang tidak banyak. Saunders dkk. (2019) mengatakan bahwa generalisasi target populasi dari data yang telah dikumpulkan menggunakan sampel probabilitas apapun adalah berdasarkan kepada probabilitas statistika. Semakin besar ukuran sampel, semakin rendah kesalahan dalam menggeneralisasi target populasi. Karena penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang.

Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel kompensasi (X₁) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Kompensasi	Gaji/upah	Sesuai dengan beban pekerjaan	K1	Likert
		Dapat memenuhi kebutuhan	K2	
	Tunjangan pokok	Pemberian <i>benefit</i> selain gaji	K3	
		Kepuasan terhadap <i>benefit</i>	K4	
	Fasilitas	Penyediaan fasilitas bagi karyawan	K5	

Sumber: Simamora (Halim & Andreani, 2017)

Operasionalisasi variabel motivasi (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode	Skala
Motivasi	Fisiologis	Kompensasi yang cukup	M1	Likert
	Keamanan	Keamanan materiil dan non materiil	M2	
	Sosial	Menjadi suatu bagian	M3	
	Penghargaan	Apresiasi atas kerja	M4	
	Aktualisasi diri	Membantu mengasah kemampuan	M5	

Sumber: Maslow (Ivancevich, *et al.*, 2013)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara manual. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji model struktur atau *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu sebuah metode dalam statistik yang digunakan untuk memperkirakan korelasi antara konstruk dan indikator, sembari memperhitungkan kesalahan atau *error* dalam pengukuran. *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.3.9.

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dalam pengujian ini adalah *outer model analysis* yang mengukur indikator-indikator suatu variabel dan hubungannya dengan konstruk untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan *inner model analysis* yang menguji korelasi antar variabel (Wong, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Outer Model

Hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Outer Loading (1)

	Kompensasi (X)	Motivasi (Y)
K1	0,771	
K2	0,707	
K3	0,540	
K4	0,546	
K5	0,735	
M1		0,579
M2		0,629
M3		0,349
M4		0,729
M5		0,715

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Dikarenakan indikator K3, K4, M1, dan M3 tidak valid, maka indikator yang tidak valid akan dihapus, sehingga hasil *Outer Loading* yang baru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Outer Loading (2)

	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)
K1	0,766	
K2	0,701	
K5	0,801	

M2	0,708
M4	0,782
M5	0,827

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Berdasarkan hasil *outer loading* yang kedua yang disajikan pada tabel 4, uji validitas telah bernilai lebih dari 0,6, sehingga Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Y) sudah memenuhi syarat.

Berikut hasil analisis AVE, *cronbach's alpha*, dan *composite reliability* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil AVE, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X)	0,578	0,665	0,804
Motivasi (Y)	0,599	0,673	0,817

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Berdasarkan hasil analisis AVE, *cronbach's alpha*, dan *composite reliability* yang disajikan pada tabel 5, nilai AVE sudah lebih tinggi dari 0,5, nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, sehingga Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Y) dikatakan reliabel.

Hasil *Inner Model*

Berikut merupakan hasil dari analisis olah data *inner model* yang dilakukan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.9. Analisis yang dilakukan adalah Koefisien Determinan (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), *Effect Size* (f^2), *Goodness of Fit* (GoF), dan pengujian atas hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil nilai R^2 setelah dilakukan pengujian adalah sebesar 0,540. Artinya, sebesar 54% variabel motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sisanya yaitu 46% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi sebagai variabel independen dengan motivasi sebagai variabel dependen adalah moderat. Nilai Q^2 adalah sebesar 0,295 yang mana $0,295 > 0$ (nol). Artinya, variabel dan data dapat dikatakan relevan untuk memprediksi model dengan baik. Nilai f^2 untuk kompensasi terhadap motivasi adalah 0,438, yang berarti variabel kompensasi memiliki efek yang besar. Nilai *Goodness of Fit* pada penelitian ini tergolong besar ($> 0,36$) yaitu sebesar 0,572.

Berikut merupakan hasil pengujian *bootstrapping* yang akan diuraikan pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>t-statistics</i> (O/STDEV)	<i>p-values</i>
Kompensasi (X) → Motivasi (Y)	0,553	0,558	0,095	5,821	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS Versi 3.3.9

Hasil pengujian H1: Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada tabel 6, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai t-statistik sebesar $5,821 > 1,96$ dan *p-values* yang memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Multindo Sejati di Cikarang, sehingga hipotesis pertama tidak ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Multindo Sejati yang berlokasi di Cikarang. Penelitian ini melibatkan 55 orang karyawan PT. Multindo Sejati dengan melakukan analisa menggunakan software SmartPLS versi 3.3.9. Dari 55 responden dalam penelitian ini, separuhnya (27 orang atau 50%) berjenis kelamin pria, dan separuhnya lagi berjenis kelamin wanita. Mayoritas berumur 25 - 40 tahun, dengan pendidikan terakhir SMA, SMK, dan sarjana (S1), dan lama bekerja selama 2 - 5 tahun. Hasil pengujian outer model dalam penelitian ini menunjukkan adanya indikator yang tidak valid, sehingga harus dihapus dan dihitung kembali. Sedangkan hasil pengujian inner model menunjukkan bahwa variabel-variabel dan model yang digunakan memiliki pengaruh dan memiliki kecocokan dalam penelitian.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Suhendri (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Multindo Sejati di Cikarang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tetap memberi karyawan kompensasi yang cukup dan sepadan agar karyawan tetap termotivasi sehingga kinerjanya semakin meningkat. Tetap memberi fasilitas yang memadai bagi karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.
2. PT. Multindo Sejati di Cikarang harus meningkatkan upaya yang berkaitan dengan variabel motivasi dengan cara memberikan tanggung jawab yang lebih jelas disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai serta memberikan reward bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
3. Kepada karyawan, hendaknya merasa bangga ketika berada dalam lingkungan kerja sehingga dapat memunculkan motivasi yang akan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan meningkat lembagapun akan memberikan timbal balik terhadap karyawan berupa bonus yang akan diberikan sesuai kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini DKK (2021). Implementasi Of Digital Marketing And Brand Awareness In E - Commeces Shopee
- Agustini DKK (2024). Pembangunan Usah Produk Unggulan Daerah OVOP (*One Product One Village*): Sambal Patin Desa Cipayung Cikarang Timur 3(4) 2165-2175.
- Agustini, A.(2024). The Effect of Experience Quality on Customer Loyalty with Moderation of Currency and the Role of Conversation and Co-Creation on VOD Viu Customers in Bekasi District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2)
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.

- Azrin, A., & Salman. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bimbingan Belajar Matrik Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 49-58.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*. 2, pp. 134-147. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Pascasarjana Universitas Islam Malang*, 6(2), 165-177.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management* (10 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bandung: Rosda.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (4 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspita, Andre, & Arif. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia* 14(2) 163-171.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods For Business Students* (8th Ed. ed.). New York: Pearson.
- Sebastian, J. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Wong, K. K.-K. (2019). *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) With SmartPLS in 38 Hours*. Bloomington: iUniverse