

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Nengga Mobilindo Gorontalo

Denisa Putri Binol, Robiyati Podungge, Rezkiawan Tantawi

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
<p><b>Histori Artikel:</b> Dikirim 20 Agust, 2024 Direvisi 14 Sep, 2024 Diterima 6 Nov, 2024</p>	<p>This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Honda Nengga Mobilindo. The research uses a quantitative approach, involving 90 employees as the sample. Data were analyzed using statistical tests, including t-tests for partial effects and an F-test for simultaneous effects. The results show that compensation has a significant effect on employee performance. This is proven by the t-test result, where the t value (7.204) is greater than the t table value (1.997). This means that better compensation leads to better employee performance. Work motivation also has a significant influence on employee performance. The t value obtained is 5.983, which is higher than the t table value (1.997). This indicates that higher motivation can encourage employees to work more effectively and improve their performance. Furthermore, compensation and work motivation together have a significant impact on employee performance. The F-test shows that the F value (114.205) is much greater than the F table value (2.477), meaning both variables simultaneously affect employee performance in a meaningful way. In conclusion, both compensation and work motivation play an important role in improving employee performance. Therefore, the company should give proper attention to its compensation system and efforts to increase employee motivation.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi Motivasi Kerja Kinerja Karyawan</p>	<p><i>Copyright © 2025 Author / This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i></p>
<p><b>ABSTRAK:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Honda Nengga Mobilindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 90 orang karyawan. Data dianalisis menggunakan uji statistik, yaitu uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (<math>7,204 &gt; 1,997</math>). Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung yang diperoleh adalah 5,983, yang juga lebih besar dari nilai t tabel (1,997). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung adalah 114,205, sedangkan nilai F tabel hanya 2,477. Karena nilai F hitung jauh lebih besar, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian yang cukup terhadap sistem pemberian kompensasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.</p>	
<p><b>Korespondensi:</b> <a href="mailto:denisaputry8@gmail.com">denisaputry8@gmail.com</a></p>	

## 1. PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi yang ingin bertahan dalam persaingan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, dalam hal ini karyawan, memegang peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta semangat kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menjadi salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan (Handoko, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan selalu mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai usaha manajerial seperti perencanaan, pengembangan, pengawasan, dan perubahan, yang bertujuan agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Aisyah & Giovanni, 2018).

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi isu utama dalam organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan keberhasilan organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga mencakup proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Armstrong dan Baron (2016) menegaskan bahwa kinerja memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian ekonomi.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan. Di antara faktor tersebut, kompensasi dan motivasi kerja menjadi dua aspek penting yang menarik untuk diteliti. Kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Sudarmanto (2015), kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang unggul. Kompensasi yang menarik tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menjadikan perusahaan lebih kompetitif dalam merekrut sumber daya manusia terbaik di pasar tenaga kerja.

Karyawan akan memberikan usaha terbaik mereka ketika sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku (Aker & Hussain, 2016). Semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Sudiardhita et al., 2018). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah, gaji, bonus, insentif, dan opsi saham. Sementara kompensasi tidak langsung mencakup asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan cuti, dan dana pensiun (Mathis dan Jackson, 2012).

Kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan tetap maupun tidak tetap; insentif sebagai tambahan pendapatan berdasarkan kinerja; tunjangan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja; dan fasilitas yang diberikan untuk mendukung pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan (Sinambela, 2016).

Selain kompensasi, motivasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Said, Zaidee, Zahari, Ali, & Salleh, 2015). Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya akan memiliki etos kerja dan dedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan (Ghaffari, Burgoyne, & Nazri, 2017). Motivasi juga berdampak positif terhadap lingkungan organisasi, seperti meminimalkan konflik, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, menurunkan tingkat pergantian dan absensi, serta menciptakan keharmonisan dan persatuan dalam organisasi (Onanda, 2015).

Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa aspek seperti dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja dalam menyelesaikan tugas, inisiatif dan kreativitas dalam memulai pekerjaan, kemampuan untuk menemukan solusi dan ide-ide baru, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Syahyuti, 2010).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam aspek kompensasi diketahui bahwa tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi, kecuali jika mereka mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi hanya berlaku secara individual, tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing. Dalam hal motivasi, manajer atau atasan jarang memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan. Yang dilakukan hanya sebatas evaluasi kinerja, tanpa disertai motivasi atau solusi untuk mencapai target.

Sementara itu, berdasarkan data yang dikutip dari CNBC Indonesia, saham berkapitalisasi pasar terbesar di indeks LQ45 hanya sedikit yang dikuasai oleh investor lokal. Misalnya, kepemilikan investor lokal pada saham non-warkat PT Bank Central Asia Tbk (BBCA) hanya sebesar 19,8%. Kondisi serupa juga

terjadi pada saham PT Bank Rakyat Indonesia Tbk (BBRI) dan PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) dengan proporsi masing-masing hanya 22,5% dan 24,5%. Dominasi investor lokal hanya terjadi pada saham PT H.M. Sampoerna Tbk (HMSP), meskipun jumlah saham publik yang beredar sangat kecil, yaitu hanya 7,5%, karena sebagian besar dikuasai oleh Grup Philip Morris (CNBC Indonesia, 2021). Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Nengga Mobilindo.”

**2. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu variabel X sebagai variabel determinan (independen) dan variabel Y sebagai variabel kinerja karyawan (dependen). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Honda Nengga Mobilindo yang berjumlah 90 orang. Penentuan jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini perlu memperhatikan batas toleransi kesalahan yang telah ditetapkan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Hasil**

**3.1.1 Uji Normalitas**

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,72769794
Most Extreme Differences	Absolute	,287
	Positive	,181
	Negative	-,287
Test Statistic		,287
Asymp. Sig. (2-tailed)		,219 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, (2024)

Apabila nilai signifikan yang dihasilkan test 0,05 maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikannya yang dihasilkan < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) yaitu  $0.219 > 0,05$  yang berarti bahwa data distribusi dengan normal.

**3.1.2 Hasil Uji Parsial**

Setelah persyaratan normalitas data dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi antara variabel-variabel bebas Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-15,691	6,672		-2,352	,021		
	Komptensi	5,975	,829	4,522	7,204	,000	,658	124,299
	Motivasi Kerja	4,997	,835	3,756	5,983	,000	,658	124,299

Sumber: Data diolah, (2024)

Setelah pengujian secara keseluruhan dilakukan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk mengetahui pengaruh dari berbagai variabel yang diamati terhadap pertumbuhan laba. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual (*Testing Individual Regression Coefficient*) dengan

menggunakan uji t. Jika nilai mutlak t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu.

Secara eksplisit hasil pengujian signifikansi pengaruh setiap variabel terhadap perubahan nilai perusahaan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengujian Koefisien Kompensasi (X1)

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ , yaitu X1 tidak berpengaruh positif terhadap Y. Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$ , yaitu X1 berpengaruh positif terhadap Y. Secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Data diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk kompensasi adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (7,204) > Nilai -t tabel (1,997) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo

### 2. Pengujian Koefisien Motivasi Kerja (X2)

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ , yaitu X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$ , yaitu X2 berpengaruh positif terhadap Y. Secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Data diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk motivasi kerja adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (5,983) > Nilai -t tabel (1,997) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo.

#### 3.1.3 Hasil Uji Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13953,559	2	6976,779	114,205	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5314,841	87	61,090		
	Total	19268,400	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komptensi						

Sumber: Data diolah, (2024)

Data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima. Artinya, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung sebesar 114,205 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,477, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere, Riane Johnly Pio, dan Johny Revo Elia Tampi (2021), yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian tersebut ditunjukkan dengan nilai  $r_s = 0,787$ . Uji keberartian korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9%. Artinya, 61,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan,

sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Pada dasarnya, manusia bekerja juga untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian prestasi kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan nilai diri mereka di mata keluarga maupun masyarakat.

Menurut Enny (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung, maupun bentuk penghargaan non-finansial. Akbar et al. (2021:125) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sutrisno (2017:181) menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Widodo (2014:160) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari reward atau bentuk motivasi yang berkaitan dengan aspek ekonomi. Namun, kompensasi juga berkaitan dengan sistem penghargaan yang lebih luas dalam organisasi. Sinambela (2016:220) menambahkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Menurut Dessler (2017:221), kompensasi adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan beserta hal-hal lain yang berkaitan dengannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

### **3.2.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Rangga Mahardhika (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AXA Financial Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Selain itu, motivasi ekstrinsik juga berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengan memahami apa yang mendorongnya untuk bertindak (Wahjono, 2010:79). Hasibuan (2013:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2016:61) menyatakan bahwa motivasi adalah energi dalam diri karyawan yang menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha maksimal guna mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh upaya dalam memenuhi kebutuhan individu. Sutrisno (2016:110) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Syahyuti (2010:93) juga menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Robbins (2016:201) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melakukan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Wibowo (2016:322) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Sutrisno (2017:109) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, didorong oleh kebutuhan dan keinginan individu yang berbeda-beda.

### **3.2.3 Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Honda Nengga Mobilindo. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu berdasarkan standar atau sasaran yang telah ditetapkan. Untuk menghindari penurunan kinerja, perusahaan perlu memotivasi karyawan dan merancang strategi peningkatan kinerja.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas. Sutrisno (2016:151) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan perilaku kerja dalam pelaksanaan tugasnya. Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai kriteria yang berlaku.

---

Adhari (2020:77) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja. Rerung (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi, serta merupakan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hamdiyah (2016:5) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja optimal, pengelolaan SDM yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan menjadi sangat penting. Sandewa (2018:97) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, serta sesuai dengan hukum, moral, dan etika yang berlaku.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Honda Nengga Mobilindo. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih antusias, bersemangat, dan memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pimpinan perusahaan perlu memberikan dukungan, dorongan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun motivasi kerja karyawan. Pemberian pemahaman mengenai pentingnya kerja sama tim juga sangat diperlukan, agar antar karyawan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi keduanya merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkualitas. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola aspek kompensasi dan motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar objek penelitian diperluas pada instansi publik atau pemerintah, serta dengan jumlah responden yang lebih besar, guna memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

#### REFERENSI

- [1] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [2] Akbar, M. F., et al. (2021). Seminar manajemen sumber daya manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- [3] Akter, N., & Husain, M. (2016). Effect of compensation on job performance: An empirical study. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*, 4(8), 103–116.
- [4] Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- [5] Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media (PT. GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- [6] Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- [7] Dessler, G. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-9). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- [8] Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [9] Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- [10] Hamdiyah. (2016). Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 2(2).
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- [15] Yusuf, A. M. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.
-