

**Analysis Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance PT. Astra Daihatsu Padang**

**Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Padang**

Henny Sjafitri<sup>1</sup>, Lenny Hasan<sup>2\*</sup>

Universitas Tamansiswa Padang<sup>1,2</sup>

[lenihasan@gmail.com](mailto:lenihasan@gmail.com)\*

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation partially and simultaneously. This study uses quantitative research methods. The type of quantitative method used in this research is descriptive statistics. The sampling technique is saturated sampling technique using the entire population as the research sample, with a sample of 64 respondents. Data collection methods are observation, interviews, questionnaires, and literature review. The data analysis technique is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of multiple linear regression analysis, it is known that  $Y = 7,327 + 0,506 X_1 + 0,518X_2 + e$ . Based on the results of the t test, the compensation variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance and work motivation on employee performance at PT. Astra Daihatsu Padang. Based on the results of the t test, the work motivation variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on compensation and on the performance of employees of PT. Astra Daihatsu Padang. Based on the results of the F test, it is known that compensation and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of PT. Astra Daihatsu Padang. Based on the results of the coefficient of determination of employee performance, the value of the coefficient of determination is 0.844, meaning that 84.4% of the variation of all independent variables (compensation and work motivation) can explain other variables that are not independent (employee performance), while the remaining 15.6% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Compensation, Work Motivation, Performance.

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Teknik pengambilan sampel teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, dengan sampel sebanyak 64 responden. Metode pengumpulan data observasi, wawancara, angket, dan tinjauan kepustakaan. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui  $Y = 7,327 + 0,506 X_1 + 0,518X_2 + e$ . Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi dan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,844 artinya 84,4 % variasi dari semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) dapat menerangkan variabel lain yang tak bebas (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 15,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

## 1. Pendahuluan

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan (Amas dan Ariska 2021; Suryanto 2020).

Salah satu variabel peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan, (2018:145) motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang selama pada masa pandemi covid-19, karena diberlakukannya sistem kerja WFA (*Work From Home*) dalam artian dua hari dirumah dan dua hari dikantor hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan diperusahaan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Astra Daihatsu Padang**

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Branch manager	L	S2	1
2	Workshop head	L	S1	1
3	Admin head	L	S1	1
4	Sales spv	L	S1	2
5	Cro	P	S1	1
6	Sales counter	P	S1	2
7	Sales executive	L/P	S1/D3	26
8	Pga	L	S1	1
9	Admin cabang	P	D3	1
10	Admin service	L	S1	1
11	Admin keuangan	P	S1	1
12	Admin part	L	D3	1
13	Admin bahan	L	D3	1
14	Admin ssk	L	D3	1
15	Kasir	P	S1	1
16	Pdi man	L	D3	1
17	Sro	P	S1	1
18	Servive advisor	L	S1	4
19	Kepala regu	L	SMK/D3	2
20	Mekanik	L	SMK/D3	14
<b>Jumlah</b>				<b>64</b>

Sumber : Divisi Umum Astra Daihatsu Padang

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Astra Daihatsu Padang.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut (Hasibuan, 2012), mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji  
Merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Upah  
merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Insentif  
Merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
4. Tunjangan  
merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas  
merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

### Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau Kebutuhan Fisik.  
Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya (Purwati dkk 2021).
2. Keamanan  
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial  
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan  
Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Aktualisasi diri  
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

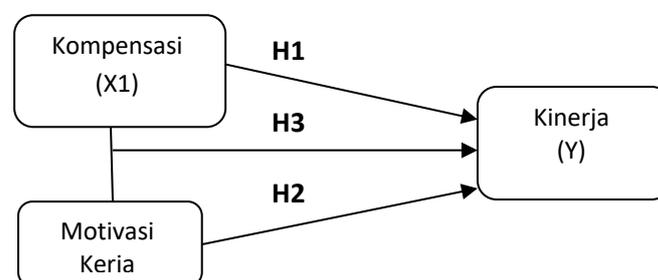
## Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerjasama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya (Amalia dan Herminingsih 2020).

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengembangan hipotesis dari variabel penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka didapatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Padang.
- H<sub>2</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Padang.
- H<sub>3</sub>: Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Padang.

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Daihatsu Padang sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampling jenuh. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dimana dalam hal ini data diambil dengan 2 sumber yaitu sumber primer dan sekunder.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket disebarakan ke responden di PT. Astra Daihatsu Padang.

#### Teknik Analisis Data

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda serta koefisien determinasi.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,237 > 1,670$ ) dan nilai ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Dengan  $df = 64 - 3 = 61$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,670, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang.

#### Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,224 > 1,670$ ) dan nilai ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Dengan  $df = 64 - 3 = 61$  diperoleh  $t_{tabel}$  1,670 maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.

**Tabel 2.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar	T	Sig.
	B	Std. Error	dized Coefficients Beta		
(Constant)	7.327	2.226		3.291	.002
Kompensasi (x1)	.506	.119	.475	4.237	.000
Motivasi Kerja (x2)	.518	.123	.473	4.224	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber olahan data menggunakan SPSS 20.0, 2021

#### Pengaruh Variabel Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F terbukti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang dengan nilai  $F_{hitung}$  ( $176,859$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,15$ ), dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji F ( Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2066.553	2	1033.277	176.859	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	356.384	61	5.842		
Total	3422.938	63			

Sumber hasil olahan data menggunakan SPSS 20.0, 2021.

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terhadap pada nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,848. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas kompensasi ( $x_1$ ) dan motivasi kerja ( $x_2$ ) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 84,8 % dan sisanya 15,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted RSquare
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.848

Predictors: (Constant ), motivasi kerja ( $x_1$ ) kompensasi ( $x_2$ ).

## 5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang dengan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,237 > 1,670$ ) dengan nilai ( $sig = 0,000 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi dan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,224 > 1,670$ ). Dengan nilai signifikan 0,000 atau > dari *level of significant* (a) 0,05 sehingga keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.  
> Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 176,859 dengan nilai  $F_{tabel}$   $df_1 = k - 1$  ( $3-1 = 2$ ),  $df_2 = n - k$  ( $64-3 = 61$ ) adalah 3,15 sehingga nilai  $F_{hitung}$  (176,859)  $F_{tabel}$  (3,15), maka kompensasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Padang. Dimana nilai  $F_{hitung}$  (176,859)  $F_{tabel}$  (3,15) dengan nilai signifikannya 0,000 atau lebih kecil dari level of significant (a) 0,05 sehingga keputusannya  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R Square* yaitu 0,844 artinya 84,4 % variasi dari semua variabel bebas ( kompensasi dan motivasi kerja ) dapat menerangkan variabel lain yang tak bebas (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 15,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Astra Daihatsu Padang meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan waktu dan beban kerja agar dapat mencapai target yang maksimal.
2. Diharapkan PT. Astra Daihatsu Padang meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat untuk kedepannya.

3. Diharapkan PT. Astra Daihatsu Padang bisa mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas agar tidak mengecewakan perusahaan.
4. Peneliti berharap agar peneliti ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atau topik yang sama.
5. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuensioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

#### **Daftar Pustaka**

- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pt. Xyz. *Solusi*, 18(3).
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 2(1), 48-58.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Cetakan Ke Lima. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 1(2), 98-109.