



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BINTANG KARET SUKSES ABADI TANJUNG MORAWA

Jesika Rahmawati^{1*}, Bakhtiar², & Muhammad Tahir³

^{*1-3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Sumatera Utara

*e-Mail: jesikarahmawati0109@gmail.com

Submit Tgl: 14-Juni-2026

Diterima Tgl: 18-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 21-Juni-2026

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work motivation and compensation on employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 55 employees, and all members of the population were selected as the research sample using a saturated sampling technique (census), resulting in a total sample of 55 respondents. The data used in this study were primary data obtained directly by the researcher through questionnaires and interviews concerning work motivation, compensation, and employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. The data analysis techniques applied included multiple linear regression, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. Data processing was carried out using SPSS 20 for Windows. The results indicate that, partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. In addition, compensation also has a positive and significant effect on employee performance when tested individually. Simultaneously, work motivation and compensation were found to have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.*

Keywords: *Work motivation, Compensation, Employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 55 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran angket (kuesioner) dan pelaksanaan wawancara terkait permasalahan motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Cara mengutip Rahmawati, J., Bakhtiar, & Tahir, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1989–1999. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.2054>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, teknologi, maupun sarana kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara produktif dan optimal akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas serta kemampuan perusahaan dalam bersaing. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, terutama motivasi kerja dan kompensasi. Handoko (2018:155) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan prestasi kerja, sedangkan kompensasi yang kurang memadai berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan, serta performa pegawai.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:67), kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator, antara lain mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Bangun (2018:312) menyatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Idrus et al. (2021:46) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingginya tingkat motivasi akan menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain faktor motivasi, kompensasi juga menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Sinambela (2021:218) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan finansial pegawai, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Sistem kompensasi yang diterapkan secara adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Sutrisno (2018:110)

menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena dapat mendorong individu untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Pendapat tersebut didukung oleh Prakoso (2018:64) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme kerja yang lebih besar sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian sasaran organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Lestari (2022:160) mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai juga memiliki peran penting dalam meningkatkan performa pegawai. Imbalan yang diberikan sesuai dengan kontribusi pegawai akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Namun demikian, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, melainkan juga oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan ketersediaan fasilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola berbagai faktor tersebut secara menyeluruh agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara maksimal.

PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur karet compound dan jasa vulkanisir ban untuk berbagai kebutuhan industri. Produk yang dihasilkan mencakup berbagai jenis karet dengan spesifikasi tertentu, seperti karet tahan panas, karet dengan tingkat elastisitas tinggi, serta karet berkekuatan tinggi yang digunakan pada kendaraan berat maupun mesin industri. Sebagai perusahaan yang aktivitas produksinya sangat bergantung pada tenaga kerja, keberhasilan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada mandor lapangan PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa, diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai sejak Juli 2025. Tingkat pencapaian kinerja yang sebelumnya berada pada kisaran 80% mengalami penurunan menjadi sekitar 75% pada bulan berikutnya dan kembali menurun hingga mencapai sekitar 73% pada September 2025. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen. Salah satu penyebab yang diduga memengaruhi penurunan tersebut adalah rendahnya motivasi kerja serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan pegawai.

Kondisi kompensasi yang diterapkan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan hasil pra-survei, meningkatnya inflasi serta kenaikan biaya operasional menyebabkan perusahaan mengalami tekanan keuangan sehingga pembayaran gaji kerap mengalami keterlambatan dan dalam beberapa kondisi dilakukan secara bertahap. Selain itu, perusahaan hanya memberikan gaji pokok sesuai ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK), uang makan sebesar Rp5.000 per hari, serta Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar satu kali gaji. Informasi mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Data Kompensasi Perusahaan PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Uang Makan	THR
2020	116	Rp3.188.592	Rp5.000	1 x Gaji
2021	116	Rp3.188.592	Rp5.000	1 x Gaji
2022	117	Rp3.188.592	Rp5.000	1 x Gaji
2023	121	Rp3.400.015	Rp5.000	1 x Gaji
2024	66	Rp3.505.076	Rp5.000	1 x Gaji
2025	53	Rp3.732.906	Rp5.000	1 x Gaji

Sumber: PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa walaupun besaran gaji pokok mengalami peningkatan setiap tahun, jumlah tenaga kerja justru menunjukkan tren penurunan yang cukup besar, khususnya pada tahun 2024 dan 2025. Di samping itu, perusahaan belum menerapkan bentuk kompensasi jangka panjang seperti bonus yang didasarkan pada pencapaian kinerja maupun peluang pengembangan karier melalui promosi jabatan yang berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan. Program pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan juga masih belum optimal karena penyampaian hanya melalui mandor di masing-masing bagian sehingga belum dapat menjangkau seluruh karyawan secara merata. Keadaan tersebut mendorong sebagian karyawan untuk mencari sumber pendapatan tambahan guna memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kondisi ini berdampak pada menurunnya konsentrasi dan dedikasi terhadap pekerjaan utama. Akibatnya, tingkat produktivitas, kedisiplinan, mutu pekerjaan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mengalami penurunan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa yang beralamat di Jl. Tanjung Morawa No. 11,5 Limau Manis, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Kegiatan penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Variabel yang diteliti terdiri atas motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Bintang Karet Sukses Abadi yang berjumlah 55 orang dan tersebar di berbagai bagian kerja. Sugiyono (2023:26) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 55 responden (Sugiyono, 2023:27). Pengukuran variabel motivasi kerja didasarkan pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan

penghargaan sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2020:37). Variabel kompensasi diukur melalui indikator gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas berdasarkan Afandi (2021:41). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator efisiensi kerja, disiplin, kejujuran, dan kreativitas yang mengacu pada Afandi (2021:54).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kajian pustaka, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert lima kategori jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS melalui beberapa tahapan analisis, yaitu pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha melebihi 0,60 (Dewi, 2020:283). Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui pola distribusi data (Ghozali, 2018:390), uji multikolinearitas untuk mendeteksi hubungan antarvariabel bebas (Santoso, 2019:390), serta uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians residual (Ghozali, 2018:390). Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2021:96). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Ghozali, 2018:95).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T-Test

Uji t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Pengujian ini digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh positif serta signifikan dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Adapun hasil pengujian t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.201	2.959		.068	.946
Motivasi Kerja	.586	.096	.608	6.128	.000
Kompensasi	.392	.147	.264	2.658	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom/df) dengan rumus $df = n - k$, dimana n menunjukkan

jumlah responden dan k menunjukkan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai df sebesar 52 ($55 - 3$). Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan df 52, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,004. Adapun hasil pengujian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,128 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel ($6,128 > 2,004$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.
- b. Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,658 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,658 > 2,004$) dan nilai signifikansi berada di bawah batas ketentuan 0,05 ($0,010 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

Hasil Uji F-Test

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan uji F sebagai alat untuk menguji kelayakan model penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil output uji F yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.478	2	114.739	28.977	.000 ^b
	Residual	205.904	52	3.960		
	Total	435.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh F hitung sebesar 28.977 dan F tabel sebesar 3.165, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.977 > 3.165$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara serentak berkontribusi signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai R^2 menggambarkan besarnya kontribusi motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi yang dihasilkan, semakin besar pula proporsi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model penelitian yang digunakan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.527	.509	1.990	2.299

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 50,9% artinya motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.berpengaruh sebesar 50,9%, sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil pengujian regresi, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,128 dengan tingkat probabilitas 0,000, sedangkan variabel kompensasi menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,658 dengan nilai probabilitas 0,000. Kedua nilai t-hitung tersebut berada di atas nilai t-tabel sebesar 2,004 dan memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogi Dwi Prasetyo (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hasil serupa juga ditemukan oleh Lukmanul Khakim (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sai Apparel Industries. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mampu meningkatkan antusiasme kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal, serta memperkuat rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu,

kompensasi yang sesuai dan memadai dapat menumbuhkan perasaan dihargai oleh perusahaan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa perlu mengoptimalkan upaya peningkatan motivasi kerja dan menyempurnakan sistem kompensasi melalui pemberian apresiasi yang layak, dukungan dari pihak manajemen, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung agar produktivitas serta kualitas kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil pengujian regresi, variabel kompensasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t-hitung tersebut berada di atas nilai t-tabel yang sebesar 2,004, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Dengan kata lain, peningkatan kualitas dan kelayakan kompensasi yang diterima karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Miftahul Su'adah (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Lukmanul Khakim (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sai Apparel Industries. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang memperoleh penghargaan yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan umumnya akan menunjukkan antusiasme kerja yang lebih tinggi serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh sebab itu, PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa perlu mengembangkan kebijakan kompensasi yang lebih proporsional, terbuka, dan sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, penerapan insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja juga dapat menjadi strategi untuk mendorong peningkatan produktivitas serta mempertahankan kualitas kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil analisis penelitian, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dan semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong munculnya antusiasme, rasa tanggung jawab, dan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, kompensasi yang layak mampu menumbuhkan perasaan dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan

untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, perpaduan antara motivasi kerja dan kompensasi merupakan elemen yang berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Desfitriady (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara individual maupun secara simultan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, penelitian Herudini Subariyanti (2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan pentingnya perhatian perusahaan terhadap aspek motivasi dan kompensasi secara bersamaan. Peran pimpinan dalam memberikan dukungan, penghargaan atas prestasi kerja, serta upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dapat memperkuat motivasi kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Dampak dari kondisi tersebut adalah meningkatnya disiplin kerja, rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kualitas hasil kerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat berlangsung secara lebih optimal dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.
2. Kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.
3. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Karet Sukses Abadi Tanjung Morawa.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perusahaan
Diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kompensasi yang adil guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Diharapkan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab kerja agar mampu memberikan kinerja yang lebih optimal bagi perusahaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain serta menggunakan objek penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (studi kasus pada bagian marketing). *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 211–221.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. Dalam *Seminar Nasional Keperawatan (SEMNASKEP)*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2, Cetakan ke-18). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Industrial and Management*, 2(2), 46–52.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Sai Apparel Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 665–672.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prakoso, M. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 719–725.
- Santoso, S. (2019). *Mahir statistika parametrik*. PT Gramedia.
- Sinambela, P. L. (2021). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja* (Edisi ke-1, Cetakan ke-2). Rajawali Pers.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Yayasan Tridarma Kosgoro

- Kabupaten Dompu). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*, 23(2), 146–160.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Susanto, S., & Suryadi, D. (2010). *Pengantar data mining: Menggali pengetahuan dari bongkahan data*. Andi Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Cetakan ke-4). PT RajaGrafindo Persada.