

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG BANDUNG**

Siska Putri Atika, Arif Partono Prasetio  
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika  
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom  
email: [siskaatika812@gmail.com](mailto:siskaatika812@gmail.com) ; [partono67@gmail.com](mailto:partono67@gmail.com)

---

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan. Ruang lingkup dari penelitian yang dilakukan ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kosmetik yakni PT. Mustika Ratu Cabang Bandung, dengan total responden yang berjumlah 125, yang merupakan karyawan pada PT. Mustika ratu Cabang Bandung. Penulis menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh anggota dari populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mustik Ratu Cabang Bandung secara manual dimana ada terdapat 35 item pernyataan pada kuesioner. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* lima titik. Metode yang digunakan penulis untuk menjelaskan hasil penelitian yang telah diolah adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dan motivasi kerja karyawan masih tergolong dalam kategori lemah. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil penelitian yang sudah didapatkan ini diharapkan dapat menjadi referensi berguna bagi perusahaan dalam mengelola sistem pemberian kompensasi kepada karyawannya, sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada didalam perusahaan, dengan cara memberikan *training* kepada karyawan secara rutin dan berkala mengenai bidang keahlian mereka serta memberikan apresiasi peningkatan terhadap kinerja karyawan sekecil apapun. Kepada peneliti selanjutnya penulis berharap agar dapat mengembangkan kembali penelitian yang telah dilakukan ini, agar dapat diketahui bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, tidak hanya sebatas variabel kompensasi. Beberapa contoh variabel yang dapat digunakan oleh penulis selanjutnya dalam penelitiannya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Regresi Linier Sederhana

---

---

### ***Abstract***

*This study was conducted with the aim to know how the effect of compensation given by the company on employee work motivation. The scope of this research is one of the companies engaged in the cosmetics industry namely PT. Mustika Ratu Branch Bandung, with a total of 125 respondents, who are employees at PT. Mustika Ratu Branch Bandung. The author uses nonprobability sampling method with a saturated sampling technique, in which all members of the population are sampled. Data collection methods used in this study is to conduct the distribution of questionnaires to all employees of PT. Mustika Ratu Branch Bandung manually where there are 35 items statement on the questionnaire. In this study the author uses a five-point Likert scale. The method used by the author to explain the results of research that has been processed is to use simple linear regression analysis and descriptive analysis. The result obtained from this study is the compensation done by the company and employee work motivation is still classified in the weak category. So it can be concluded that the effect of compensation given by the company to its employees have a significantly positive effect on employee work motivation. Through the results of research that has been obtained is expected to be a useful reference for companies in managing the system of compensation to employees, so as to further improve employee's motivation in the company, by providing training to employees regularly and periodically about their areas of expertise and appreciation of improvement to the smallest employee performance. To the next writer the author hopes to be able to re-develop the research that has been done this, in order to note that there are other variables that can affect employee work motivation, not only limited to the compensation variable. Some examples of variables that can be used by the next author in his research are the work environment, organizational culture, leadership style, and job satisfaction.*

***Keywords:*** *Compensation, Work Motivation, Simple Linear Regression*

---

## PENDAHULUAN

Salah satu yang menjadi aset penting dalam sebuah perusahaan yakni sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia ini dapat menggerakkan sumber daya penunjang lainnya yang terdapat di dalam sebuah perusahaan (Ngatemin dan Arumwati, 2012). Dimana sumber daya manusia ini memiliki peran yang penting dan merupakan salah satu aset terpenting yang ada di dalam sebuah organisasi pada perusahaan disamping sumber daya penunjang lainnya. Sebab perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia ini juga menjadi kekuatan bagi sebuah perusahaan untuk mampu meningkatkan eksistensi di pasar persaingan. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan dapat berkembang karena adanya pengelolaan sumber daya yang tepat dan efektif (Pratama *et al*, 2015). Hal ini berlaku untuk industri kosmetik, dimana industri kosmetik baik yang dari luar ataupun yang dari dalam

negeri sendiri sudah semakin banyak, hal ini menjadikan persaingan yang sangat ketat di dunia industri kosmetik.

Salah satu indikator yang digunakan sebuah perusahaan untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai. Motivasi adalah usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Motivasi merupakan dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan, dalam batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Bagi sebuah perusahaan motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan

sejak awal berdirinya perusahaan, serta dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai oleh perusahaan (Sarinadi, 2014). Perusahaan harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Tentunya hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri karyawan sendiri. Dimana peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan ini seringkali dikaitkan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Marwansyah, 2010). Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan merasa kerja

kerasnya dihargai dan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebagaimana yang telah diterangkan oleh Putrayasa *et al* (2014) untuk dapat memperoleh kesempatan menduduki jenjang karir yang lebih baik pada perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja serta memiliki hubungan yang kuat (Sarira, 2015; Negash *et al*, 2014; Poonam dan Kaur, 2015; Erwinsyah, 2015; Lamingrum, 2016; Ghazanfar, 2011; Aamir *et al*, 2012; Haryani *et al*, 2015; Putrayasa, 2014; Gerald dan Rezaei, 2016; Ferreira, 2016; Hossain dan Hossain, 2012 Rizal *et al*, 2014; Khan dan Mufti, 2012).

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Penulis menemukan fenomena bahwa tingkat

motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung terbilang sudah cukup tinggi, hal ini dapat kita lihat dengan data perbandingan absensi ketidakhadiran pada tahun 2015 dan tahun 2016. Data absensi tahun 2015 menunjukkan presentase ketidakhadiran mencapai 18.95% sedangkan pada tahun 2016 menunjukkan presentase 13.90%. Dapat diperhatikan bahwa pada tahun 2015 merupakan tingkat ketidakhadiran tertinggi, akan tetapi pada tahun 2016 tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung mulai membaik dan menurun menjadi 13.90%. Akan tetapi motivasi kerja dalam sebuah perusahaan tidak selamanya dalam kondisi yang baik atau dalam kondisi yang terbilang, sehingga perlu adanya peningkatan motivasi dalam bekerja ketika motivasi karyawan sedang mengalami penurunan. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada perusahaan dapat menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih rendah, bahkan karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentunya hal ini dapat menjadi penyebab tidak

maksimalnya kinerja karyawan (Zunaidah dan Budiman, 2014). Hal ini juga dikuatkan dengan hasil kuesioner yang peneliti sebariskan kepada seluruh karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung.

## **Tinjauan Literatur dan Hipotesis**

### **Kompensasi**

Pada era globalisasi saat ini, kebutuhan hidup setiap individu akan meningkat. Sehingga hal ini memaksa seseorang untuk bekerja, dengan bekerja pada sebuah perusahaan seseorang itu akan mendapatkan suatu kompensasi. Karyawan dan kompensasi tidak dapat dipisahkan, karena dengan adanya kompensasi yang layak dan memadai karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu kebijakan mengenai kompensasi diperlukan dalam sebuah perusahaan agar terciptanya sinergi yang baik antara perusahaan dan karyawannya. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa atas tenaga atau pun kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan dan

tercapainya tujuan perusahaan (Sinambela, 2016; Marwansyah, 2010; Sutrisno, 2009). Adapun faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Marwansyah (2010) diantaranya memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja, peraturan yang ditetapkan pemerintah mengenai kebijakan pemberian kompensasi, kesepakatan kerja dengan karyawan. Manfaat yang didapatkan dengan diberikannya kompensasi yang utarakan oleh Erwinsyah *et al* (2015) adalah dengan pemberian kompensasi ini diyakini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, karyawan akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, motivasi dalam bekerja akan meningkat.

Edison *et al* (2016) menuturkan dua alat ukur atau pendekatan yang dapat digunakan dalam pemberian kompensasi oleh sebuah perusahaan, yaitu alat ukur normatif dan alat ukur kebijakan. Dimana kompensasi yang bersifat normatif ini meliputi gaji atau upah dan komponen tetap yang

telah ditetapkan perusahaan dari awal berdirinya, tunjangan yang diterima oleh karyawan pada saat hari raya/keagamaan dan tunjangan kesehatan untuk karyawan beserta dengan keluarganya. Sedangkan kompensasi yang sifatnya kebijakan yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang didasari adanya pertimbangan-pertimbangan khusus, diantaranya uang makan yang diterima oleh karyawan setiap masuk kerja dan transport, tunjangan bonus/insentif, uang cuti dan liburan.

### **Motivasi Kerja**

Pada sebuah perusahaan salah satu yang menjadi ukuran sumber daya manusia yang optimal yakni motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi. Pencapaian visi dan misi, tujuan, hingga target yang telah ditentukan akan mudah dicapai. Pemaparan oleh Yefina *et al* (2015) diperlukannya sebuah motivasi yang bersifat mempengaruhi, mendorong atau menggerakkan individu dalam melakukan sebuah hal untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan alamiah yang muncul dari dalam diri

seorang individu yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya serta untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan (Sutrisno, 2009; Sofyandi dan Garniwa, 2007; Fahmi, 2016). Motivasi dalam bekerja yang tinggi ini penting bagi karyawan dikarenakan dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung dari perilaku karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemaparan oleh Poonam dan Kaur (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikan

kontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan. Karyawan juga akan senang hati melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Teori kebutuhan McClelland menjadi salah satu alat ukur motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dimana teori kebutuhan McClelland ini terbagi menjadi tiga kebutuhan, antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan/afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Robbins dan Judge, 2013).

### **Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Poonam dan Kaur (2015) pada penelitiannya di industri perbankan yang terdapat di India menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja, jika kompensasi itu dikelola efektif secara langsung maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Gerald dan Rezaei (2016) pada industri perpajakan di Iran menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja

karyawan menunjukkan hasil yang positif. Pada industri pendidikan di Aragua Brazil yang dilakukan oleh Ferreira (2016) dan Negash *et al* (2014) di Ethiopia menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif antara kompensasi yang diberikan dengan motivasi kerja karyawan. Khan dan Mufti (2012) pada penelitiannya di industri perbankan yang terdapat di Pakistan menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Laminingrum (2016) pada Biro Pelayanan Sosial Dasar yang ada di Jawa Barat menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawannya.

Ghazanfar *et al* (2011) meneliti pada PT. Kukdong International di China yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aamir *et al* (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Komersil Nasional

di Riyadh menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Pernyataan yang serupa diungkapkan oleh Sarira (2015) dalam penelitiannya pada industri batu bara di Samarinda yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan hasil positif terhadap motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh peneliti-peneliti yang ada di Indonesia pada industri-industri yang berbeda juga mendapatkan temuan yang sama dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diantaranya penelitian oleh Rizal *et al* (2014), Haryani *et al* (2015), Erwinsyah *et al* (2015), dan Putrayasa *et al* (2014) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Kemudian penelitian terakhir oleh Hossain dan Hossain (2012) pada industri makanan di Britania Raya (UK) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sangat termotivasi dan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil



penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai negara dan berbagai bidang industri apapun, bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan hasil yang positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Cabang Bandung.

## **Metodologi**

### **Responden**

Pada penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung sebagai sampel dengan total sebanyak 125 karyawan. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan nonprobabilitas dengan kategori *sampling* jenuh, dimana penulis melibatkan seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung sebagai sampel. Metode

pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, kuesioner yang telah disebarakan kembali sesuai dengan total awal sebanyak 125 kuesioner, tingkat pengembalian kuesioner dari responden sebesar 100% sesuai dengan jumlah awal pada saat kuesioner dibagikan dengan rentang waktu 10 hari. Selain itu penulis juga melakukan wawancara kepada *branch manager* perusahaan, dimana hasil dari wawancara ini dijadikan penulis sebagai data atau informasi penunjang bukan sebagai data utama. Diketahui bahwa karakteristik responden terdiri dari 23% pria dan 77% wanita. Selanjutnya dilihat dari karakteristik usia responden, dimana usia kerja pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 25 tahun dengan presentase sebesar 56%, sedangkan usia kerja terendah ada pada usia 40 – 45 tahun dengan presentase sebesar 1%. Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden didominasi oleh karyawan yang bekerja di perusahaan dengan rentang waktu kurang dari 1 tahun

dengan presentase sebesar 47% dan yang terendah responden yang bekerja dengan rentang waktu lebih dari 10 tahun dengan presentase sebesar 5%. Selanjutnya, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA/SMK dengan presentase sebesar 92% dan tingkat pendidikan terendah yaitu S1 dengan presentase

sebesar 1%. Kemudian yang terakhir, karakteristik responden berdasarkan rentang gaji yang diterima dimana rentang gaji ini didominasi oleh karyawan yang menerima gaji >3.000.000 sampai dengan 6.000.000 yaitu sebesar 100%. Berikut ini ditampilkan data mengenai aspek demografi responden sebagai berikut:

**Tabel 1. Aspek Demografi**

<b>Faktor Demografi</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>	<b>Total</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	29	23%	100%
	Wanita	96	77%	
<b>Usia</b>	21 – 25 tahun	70	56%	100%
	25 – 30 tahun	24	19%	
	30 – 35 tahun	16	13%	
	35 – 40 tahun	14	11%	
	40 – 45 tahun	1	1%	
	45 – 50 tahun	0	0%	
	< 50 tahun	0	0%	
<b>Lama Bekerja</b>	<1 tahun	59	47%	100%
	1 - 3 tahun	39	31%	
	>3-5 tahun	11	9%	
	>5-10 tahun	10	8%	
	>10 tahun	6	5%	
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SMA/SMK	115	92%	100%
	Diploma	9	7%	
	S1	1	1%	
	S2	0	0%	

<b>Rentang Gaji</b>	>3.000.000	–	125	100%	
	6.000.000				100%
	>6.000.000 – 9.000.000		0	0%	
	>9.000.000 – 12.000.000		0	0%	
	>12.000.000	–	0	0%	
	15.000.000				
	>15.000.000	–	0	0%	
	20.000.000				
>21.000.000		0	0%		

### Pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri 15 item pernyataan mengenai kompensasi dan 22 item pernyataan mengenai motivasi kerja. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert lima titik. Adapun bobot dari lima skala *Likert* yang digunakan terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Kemudian untuk mendukung informasi atau data yang didapatkan penulis melakukan wawancara dengan pihak perusahaan, akan tetapi informasi atau data hasil wawancara ini tidak penulis gunakan sebagai data utama hanya penulis jadikan sebagai data penunjang dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan pada variabel kompensasi adalah kompensasi yang bersifat normatif dan kebijakan (Edison, 2016). Sedangkan alat ukur motivasi yang

digunakan didasari dengan teori kebutuhan McClelland, antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan dan kebutuhan akan kekuasaan (Robbins dan Judge, 2013). Salah satu contoh item pernyataan yang penulis gunakan dalam penelitian untuk variabel kompensasi yaitu upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan perusahaan. sedangkan untuk variabel motivasi salah satu contoh item pernyataan yang penulis gunakan yakni sebagai berikut merasa bangga jika hasil kerja saya bermanfaat bagi rekan kerja.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) baik dari variable kompensasi ataupun variabel motivasi. Apabila nilai signifikansi

<0.05 maka item valid, akan tetapi jika lebih dari nilai tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014). Sedangkan untuk reliabilitas seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *reliability statistics* menunjukkan hasil 0.916 untuk variabel bebas (kompensasi) dan 0.842 untuk variabel terikat (motivasi). Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  yang didapatkan  $\geq 0.7$ . Hasil uji reliabilitas  $\alpha$  menunjukkan  $\geq 0.7$  maka instrumen pengukuran dinyatakan reliabel (Silalahi, 2015).

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang ditujukan untuk mencari tahu bagaimana hubungan kompensasi terhadap motivasi dalam bekerja. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), teknik analisis regresi linier sederhana ini

melibatkan variabel X dan variable Y (Sunyoto, 2009). Untuk mengolah data dan melakukan perhitungan penulis menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 21.0. Analisis deskriptif merupakan transformasi dasar data-data yang masih mentah dan belum diolah dengan menggambarkan karakteristik dasar yang dimiliki seperti kecenderungan sentral, distribusi, dan variabilitas. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk membuat kesimpulan dan mendapatkan hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebar (Zikmund *et al*, 2009). Tujuan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik, dimana uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*,

uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser*, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji normalitas yang didapatkan dari pengolahan data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0.078, lebih besar dari 0.05. Artinya pada uji asumsi normalitas terpenuhi atau data yang dihasilkan berdistribusi dengan normal. Selanjutnya, hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode uji *Glejser*, hasil uji yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai kompensasi sebesar 0.420 lebih besar dari 0.05 hal ini mengindikasikan model regresi yang dihasilkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini, koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikansi (*Sig.*) kompensasi sebesar 0.000. Jika nilai signifikansi  $>0.05$  maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $<0.05$  maka  $H_0$  ditolak (Sujarweni,

2015). Berdasarkan hasil yang telah didapatkan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Kemudian hasil uji selanjutnya yang dilakukan adalah terkait dengan uji koefisien determinasi, dimana hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 12.6% terhadap motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh *R square* dan 88.4% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan koefisien korelasi yang dilambangkan dengan *R* menghasilkan nilai sebesar 0.355. Nilai yang dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang lemah antara kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan (Sujarweni, 2015).

**Tabel 2. Koefisien Regresi, *Standard Error* dan *Model Summary***

	<b>Motivasi</b>		
	Coeff	SE	p-value
<b>Kompensasi</b>	0.391	0.093	0.000
<b>Constant</b>	51.315	4.224	0.000
	R Square = 0.126		
	F = 17.741		
	p-value = 0.000		

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Mustika Ratu Cabang Bandung ini ditemukan bahwa sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya masih tergolong dalam kategori lemah. Hal ini dapat terlihat dari tingkat hubungan variabel kompensasi dan motivasi yang masih lemah. Karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya masih belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama ini. Pada dasarnya unsur penilaian motivasi kerja karyawan tidak hanya melibatkan faktor dari pemberian kompensasi, akan tetapi masih ada faktor lain yang ikut berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Faktor pemberian kompensasi dalam

perusahaan tidak memiliki pengaruh yang begitu besar terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Sehingga faktor lainnya ini lah yang mempunyai pengaruh paling besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Persepsi setiap karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya pasti selalu berbeda-beda, ada karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dan ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginannya. Akan tetapi kebanyakan dari karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepadanya sudah baik apabila kompensasi yang diberikan tersebut sudah mampu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan masing-

masing dari karyawan. Jika terjadi kontradiksi antara sistem yang diterapkan oleh perusahaan dengan keinginan dari karyawannya maka karyawan di perusahaan akan merasa bahwa sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan kebutuhan dari masing-masing karyawan yang bekerja pada perusahaan tentu berbeda, maka hal ini akan menimbulkan persepsi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung tidak selalu dilatarbelakangi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti yang telah penulis jelaskan sebelumnya. Terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya motivasi seorang karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis ini, menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan akan tetapi dengan presentase yang rendah. Tentu saja dengan

didapatkannya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan perlunya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat membuat motivasi kerja karyawannya meningkat, dengan dilakukannya hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung yang mana nantinya akan dapat menguntungkan perusahaan serta mampu menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang.

Literatur terdahulu mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada industri perbankan yang dilakukan oleh Poonam dan Kaur (2015) di India, Khan dan Mufti (2012) di Pakistan, Aamir *et al* (2012) di Arab Saudi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang positif, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerald dan Rezaei (2016) pada industri perpajakan di Iran. Pada industri pendidikan di Aragua Brazil yang dilakukan oleh Ferreira (2016) dan Negash *et al* (2014) di Ethiopia

menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif antara kompensasi yang diberikan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laminigrum (2016) pada Biro Pelayanan Sosial Dasar yang ada di Jawa Barat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, kemudian sama dengan Ghazanfar *et al* (2011) meneliti pada PT. Kukdong International di China yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif. Setelah itu, penelitian yang dilakukan oleh Sarira (2015) pada industri batu bara di Samarinda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan hasil positif terhadap motivasi kerja karyawan. Rizal *et al* (2014) melakukan penelitian pada satuan kerja perangkat yang ada di Kendari menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan menunjukkan hasil yang positif. Haryani *et al* (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan hasil

positif terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian yang dilakukan pada industri telekomunikasi yang berada di Malang. Erwinsyah *et al* (2015) melakukan penelitian pada perusahaan PDAM di Palembang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Putrayasa *et al* (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian di Malang. Kemudian, Hossain dan Hossain (2012) pada industri makanan di Britania Raya (UK) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sangat termotivasi dan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai negara dan berbagai bidang industri apapun, bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan hasil yang positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Jadi literatur terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu menguatkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh



penulis pada industri kosmetik yaitu PT. Mustika Ratu Cabang Bandung bahwa hasil yang didapatkan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan hasil yang positif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah penulis paparkan sebelumnya, hipotesis yang diterima pada penelitian yang dilakukan ini adalah  $H_1$  yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan, betapa pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Jika penerapan sistem kompensasi pada perusahaan semakin baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan diantaranya, metode penelitian yang digunakan hanya sebatas regresi linier sederhana, dimana penelitian ini

hanya melibatkan satu variabel bebas yaitu kompensasi dan satu variabel terikat yaitu motivasi kerja. Selain itu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kompensasi hanya terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi normatif dan dimensi kebijakan. Diharapkan untuk penulis selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang dapat melibatkan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi serta dapat menerapkan metode regresi linier berganda. Sehingga akan melibatkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel terikat serta mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dalam melakukan analisis terhadap fenomena yang terjadi dan hasil temuan penelitian selanjutnya ini akan memperluas ruang lingkup pembahasan mengenai motivasi kerja karyawan. Beberapa contoh variabel yang dapat digunakan oleh penulis selanjutnya dalam penelitiannya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga diharapkan agar tujuan dari penelitian lebih bervariasi lagi tidak hanya sebatas pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas

terhadap variabel terikat, tetapi dapat melakukan analisis terhadap permasalahan dan mampu memberikan metode yang tepat bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem pemberian kompensasi yang diterapkan sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu melakukan penelitian pada ruang lingkup yang lebih luas lagi serta industri yang lebih besar dan melakukan penelitian pada industri yang berbeda, sehingga akan dihasilkan karakteristik demografi responden yang bervariasi. Penulis berharap melalui penelitian yang telah dilakukan, hasil yang telah didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perusahaan dan praktisi akademis dalam teori maupun prakteknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Malik, O. M. (2012). Compensation Methods and Employees' Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh) . *International Journal of Human Resource Studies* Vol.2 No.3, 221-230.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 06 No.1, 13-17.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Ferreira, D. (2016). The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution . *International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER)* Vol 7(6), 793-803.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The Relationship between Job Motivation, Compensation Satisfaction and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration – A Case Study in Tehran . *Asian Social Science* Vol.12(2) , 165-171.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation . *International Journal of Business and Social Science* Vol.2 No.1, 120-131.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. South Western: Cengage Learning.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.25 No.1, 1-7.
- Hossain, M. K., & Hossain, A. (2012). Factors Affecting Employee's Motivation in the Fast Food Industry: the Case of KFC UK LTD. *Research Journal of Economics, Business and ICT* Vol.5, 21-30.
- Khan, W., & Mufti, O. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar(BOK and UBL) . *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(5), 4616-4623.
- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management* Vol.3 No.2, 1871-1879.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The Effect of Compensation on Employee Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Journal Of Business Management and Accounts* Vol.3(2), 17-27.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi

- Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* Vol.12 No.2, 80-92.
- Poonam, M., & Kaur, B. J. (2015). Impact of Compensation Management on Employee Motivation: A Case Study of Malviya Urban Cooperative Bank. *International Journal of Scientific Research and Reviews* 4(3), 59-71.
- Pratama, M. R., Musadieg, M. A., & NP, M. G. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya Malang* 25(2), 1-6.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Praktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.17 No.1*, 1-10.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2014). Effect Of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention* 3(2), 64-79.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Vol.4 No.1*, 1-13.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3(4), 951-965.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama .
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* . Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yefina, S., S, B. S., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya Malang* 2(1), 2-3.
- Zikmund, W. G., Babin, Carr, & Griffin. (2009). *Business Reseach Methods*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Zunaidah, & Budiman, A. N. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.1*, 45-54.

