

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTALAKU LESTARI KUPANG

*The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Ciptalaku Lestari Kupang*

Clayrei Y. J. E. G. Koelima<sup>1,a)</sup>, Clarce S. Maak<sup>2,b)</sup>, Ria E. I. Nafie<sup>3,c)</sup> Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden** : <sup>a)</sup> koelimaclayrei@gmail.com, <sup>b)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> ria.nafie@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan metode simple random sampling dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi yang diterapkan PT. Ciptalaku Lestari Kupang berada pada tingkatan yang baik, motivasi kerja pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang baik, dan kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang baik. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan kerja serta peranannya mencapai efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan Hasibuan (2020). Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah SDM, karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan kerja serta peranannya mencapai efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan Hasibuan (2020). Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah SDM, karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan SDM di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pendapat tersebut bisa dipahami jika organisasi dapat berhasil apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kualitas kinerja SDM di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, Mangkunegara (2016). Untuk mendorong tercapainya kinerja optimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor penting tersebut adalah kompensasi.

Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang adil, layak, dan transparan dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil dan sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, juga dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (Hasibuan, 2020). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk memberikan performa terbaik demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi secara bersamaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

PT. Ciptalaku Lestari Kupang masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kualitas kerja. Beberapa karyawan sering datang terlambat akibatnya karyawan menunjukkan hasil kerja yang tidak konsisten dan memerlukan koreksi dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum memahami standar kerja yang ditetapkan atau kurang fokus saat menyelesaikan tugas. Kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap waktu menunjukkan lemahnya manajemen waktu karyawan, yang pada akhirnya menghambat alur kerja dan pencapaian target. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem kompensasi agar mampu mendorong peningkatan disiplin, produktivitas, dan tanggung jawab kerja karyawan.

Hal ini memengaruhi motivasi kerja karyawan, karena gaji yang lebih rendah biasanya membuat karyawan merasa kurang dihargai. Secara keseluruhan, perubahan ini menunjukkan bahwa kondisi perusahaan tidak stabil selama periode tersebut, sehingga perlu perhatian lebih agar karyawan tetap termotivasi dan perusahaan tetap berjalan dengan baik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja

adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Selanjutnya, Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Moeherton (2012). Berdasarkan pengertian kinerja tersebut di atas disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2017), kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan mencakup berbagai hal yang berhubungan dengan hubungan kerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan nonfinansial yang memberikan nilai bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan organisasi.

Sinambela (2016) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Hadiah atau imbalan tersebut dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lainnya yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang memadai akan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

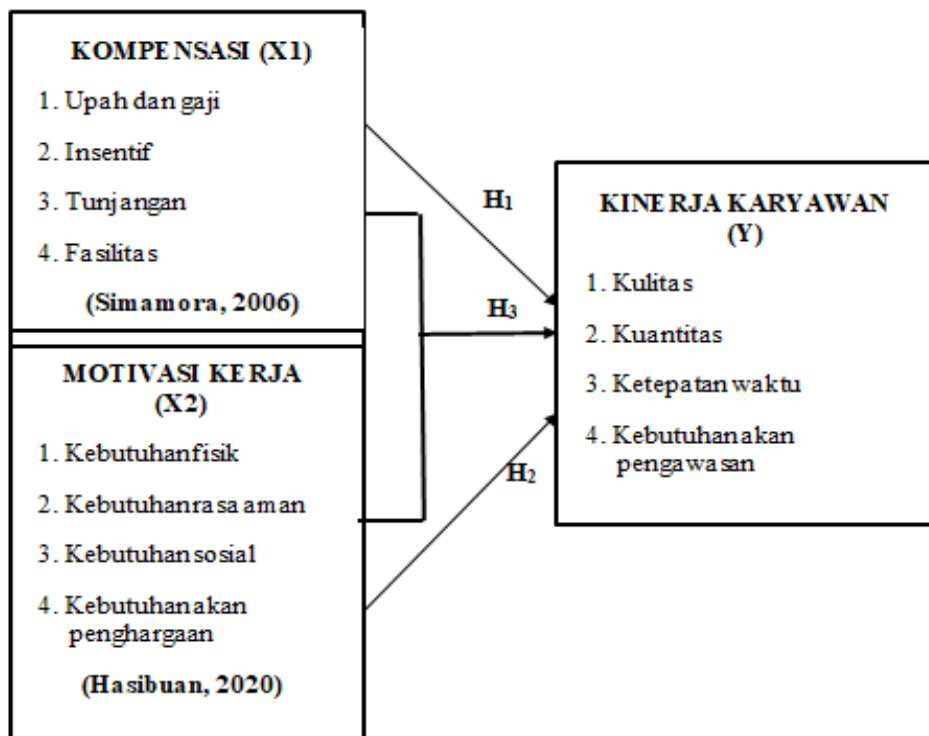
Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan jasa mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi dapat berupa bayaran langsung seperti gaji dan upah, maupun bentuk tidak langsung seperti tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya, yang semuanya bertujuan untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu instrumen strategis yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2016) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Begitu pun

Afandi, (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang, sehingga membuat seseorang atau karyawan merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal serta pastinya karyawan akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka kerjakan dan hasilnya akan membuat karyawan lebih termotivasi lagi yang mana hal ini dapat menguntungkan tempat karyawan tersebut bekerja juga.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari kupang.

H<sub>2</sub> : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari kupang.

H<sub>3</sub> : Diduga motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciptalaku Lestari kupang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang dengan melibatkan 60 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS IBM versi 25 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui pengaruh parsial maupun simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.**  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.765	2.759		1.365	.178
	Kompensasi	.246	.097	.273	2.537	.014
	Motivasi kerja	.618	.112	.594	5.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,765 + 0,246 X_1 + 0,618 X_2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 3,765 yang artinya apabila kompensasi dan motivasi kerja bernilai tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,765 poin.
2. Koefisien regresi (b1) variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,246 artinya apabila kompensasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,246 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni motivasi kerja bernilai tetap.
3. Koefisien regresi (b2) variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,618 artinya apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,618 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni disiplin kerja bernilai tetap.

### Hasil Uji t (Parsial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.765	2.759		1.365	.178
	Kompensasi	.246	.097	.273	2.537	.014
	motivasi kerja	.618	.112	.594	5.509	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang (Hipotesis 1).

Dikarenakan t-hitung Thitung (2,537) > ttabel (2,002) atau signifikansi 0,014 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang (Hipotesis 2).

Dikarenakan t-hitung Thitung (5,509) > ttabel (2,002) atau signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang.

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 3.**  
Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.314	2	305.657	52.870	.000 <sup>b</sup>
	Residual	329.536	57	5.781		
	Total	940.850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Dikarenakan F-hitung Fhitung (52,870) > Ftabel (3,16) atau signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciptalaku lestari kupang.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 4.**  
Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.637	2.40444

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 yang berarti bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja yang relatif kuat terhadap variabel kinerja karyawan PT. Ciptalaku lestari kupang.

## Pembahasan Deskriptif

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel independen (X1), variabel motivasi kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang dengan jumlah responden 60 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi di PT. Ciptalaku Lestari Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasakan kompensasi yang adil, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan berkelanjutan bagi perkembangan perusahaan.

Variabel motivasi kerja juga berada pada kategori baik, yang berarti karyawan mempunyai motivasi kerja yang positif dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Motivasi kerja ini terlihat dari terpenuhinya berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisik seperti gaji, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja, hingga kebutuhan akan penghargaan atas kinerja yang mereka berikan.

Demikian pula hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan di PT. Ciptalaku Lestari Kupang memperoleh capaian variabel dengan skor baik, artinya secara umum karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang telah mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena melalui kompensasi mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan

hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang adil dan layak tidak hanya memberikan kepuasan, tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang tercermin dalam upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Secara umum sebagian besar karyawan telah merasakan manfaat dari kompensasi yang diberikan perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, khususnya pada aspek fasilitas yang dinilai belum sepenuhnya memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang sangat mengutamakan upah/gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, yang menunjukkan sebagian besar karyawan telah merasakan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mereka dan mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini tentu saja memberikan rasa puas dan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, serta menciptakan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Uspupu, et al (2025), Sumarsih, et al (2023), Sarianah, et al (2022), Roy & Apriansyah (2024) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai sehingga hasil pekerjaan dapat lebih maksimal serta mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja, mau bekerja sama, dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak bisa diabaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Ciptalaku Lestari Kupang, dimana lingkungan kerja yang saling mendukung dan adanya rasa tolong-menolong antar rekan kerja mampu menumbuhkan semangat untuk bekerja lebih giat, tercermin dari tingginya penilaian pada aspek kebutuhan sosial. Meski begitu, semangat kerja tersebut turut diperkuat oleh adanya dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk saling membantu, serta lingkungan kerja yang mendorong terciptanya rasa kebersamaan.

Namun, dibalik suasana kerja yang positif ini, rendahnya penilaian pada aspek kebutuhan akan penghargaan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa apresiasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan pencapaian kerja mereka. Kondisi ini dapat mengurangi semangat untuk terus berkembang, karena penghargaan menjadi salah satu bentuk pengakuan yang penting bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pemberian penghargaan, baik berupa ucapan, apresiasi non-materi, maupun penghargaan formal, agar karyawan merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Bay, et al (2023), Sumarsih, et al (2023), Sarianah, et al (2022), Roy & Apriansyah (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya tingkat motivasi kerja seseorang berbanding lurus dengan kinerjanya, dimana motivasi yang kuat mendorong pencapaian kinerja optimal.

### **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang**

Berdasarkan hasil uji F, variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang. Kombinasi dari kompensasi dan motivasi kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang sangat berarti pada kinerja karyawan. Dukungan terhadap hasil penelitian ini diperkuat oleh Sutrisno (2015) yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu datang dan mulai bekerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan serta dapat menyelesaikan pekerjaan, termasuk tugas yang bersifat mendadak, tanpa melewati batas waktu. Hal ini mencerminkan adanya kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu mendukung tercapainya target perusahaan secara lebih efektif.

Namun, di balik pencapaian tersebut, masih terdapat tantangan dalam hal kuantitas, yang menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja secara lebih merata serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Meskipun sebagian besar karyawan sudah berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan bekerja dengan teliti, tetap dibutuhkan dukungan perusahaan berupa pengawasan, pembinaan, dan fasilitas pendukung agar produktivitas dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian, peningkatan keterampilan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas menjadi kunci untuk meningkatkan kuantitas kerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarsih, et al (2023). Dimana penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disisi lain hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada objek relatif kuat. Akan tetapi pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak (100%). Hal ini berarti masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Secara teoritis faktor-faktor lain dimaksud antara lain Kualitas dan kemampuan karyawan, Sarana dan Pra sarana pendukung (Widodo, 2015).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan nilai rentang skor, diperoleh variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori penilaian baik.

Hal ini berarti bahwa, secara umum para responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai, tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kondisi yang positif, serta kinerja karyawan tergolong baik. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut menunjukkan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang. Hal ini berarti bahwa peningkatan pemberian kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut terbukti secara statistik. Dengan demikian, kompensasi merupakan faktor yang memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ciptalaku Lestari Kupang.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciptalaku Lestari Kupang. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut terbukti secara statistik. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ciptalaku Lestari Kupang.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika kedua faktor tersebut meningkat secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Temuan ini diperkuat dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara keseluruhan memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Ciptalaku Lestari Kupang.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Ciptalaku Lestari Kupang  
Pihak perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan misalnya memberikan perhatian fasilitas kerja seperti memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan peralatan yang terawat. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, seperti komputer yang layak, jaringan internet yang stabil, ruang kerja yang memadai, serta kelengkapan operasional lainnya agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan akan penghargaan, misalnya dengan memberikan apresiasi berupa ucapan terima kasih, penghargaan prestasi, atau insentif tambahan agar karyawan merasa dihargai. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari kompensasi dan motivasi kerja yang mana memengaruhi kinerja karyawan seperti Kualitas dan kemampuan, Sarana, dan Pra sarana pendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator* (Edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Bay, T., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 565–578. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10440>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Roy, A., & Apriansyah. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Amarilys Royal Tama Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.672>
- Sarianah, A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1). <https://doi.org/10.37531/yume.v5i1.1946>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsih, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primer Koperasi Karyawan Krakatau Steel. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.175>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uspupu, M., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D., & Fanggidae, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16807>
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.