



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Merchandiser PT. XYZ

Alfansya Buana Putra^{1*}, Mochamad Vrans Romi²

^{1,2} Universitas Jenderal Achmad Yani

*E-mail Korespondensi: alfansyaptr@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-05-2026

Revision: 19-06-2026

Published: 05-07-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1337

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat menjadi cerminan dari pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT. XYZ, diketahui bahwa terdapat lebih banyak karyawan dengan kategori kinerja cukup dibandingkan dengan karyawan yang berkinerja baik atau sangat baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, di antaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance within a company can reflect how well the company achieves its objectives. Based on the performance assessment of employees in the Merchandiser Department at PT XYZ, it was found that more employees were categorized as having average performance compared to those with good or excellent performance. To improve employee performance, several influencing factors must be considered, including compensation and work motivation. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee

Acknowledgment

performance in the Merchandiser Department of PT XYZ, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The number of respondents in this study was 45 employees. The results of the study show that Compensation has a positive and significant effect on employee performance, Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and, Compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Per tahun 2023, tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia diangka 5,17 persen. Pertumbuhan positif itu tak lepas dari kontribusi pengusaha ritel di Indonesia (Kemendag RI, 2023). Dengan perkembangan usaha dunia ritel yang sekarang ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak perusahaan ritel yang bermunculan untuk menarik perhatian konsumen dengan harapan dapat menjadi pemimpin pasar sehingga persaingan dalam dunia usaha ritel akan semakin ketat. Melihat kondisi tersebut menyebabkan produsen untuk lebih jeli dalam menciptakan keunggulan sebelum terjun ke pasar sasaran, hal ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal, berpotensi, dan mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap kelangsungan perusahaan. Menurut Grace et al. (2024), Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi setiap perusahaan, baik perusahaan bisnis maupun non-bisnis.

PT XYZ merupakan sebuah perusahaan ritel modern asal Indonesia. YOGYA Group merupakan perusahaan ritel dengan format supermarket dan took serba ada. PT XYZ umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat seluruh wilayah Jawa Barat.

Departemen Merchandiser merupakan salah satu departemen yang ada pada PT XYZ. Oleh karena itu perusahaan harus terus melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Manajemen sumber daya yang baik merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi dan evaluasi kualitas sumber daya manusia yang dapat diukur melalui kinerja karyawan. Bahkan maju mundurnya perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut, PT XYZ memberikan kompensasi yang adil dan layak agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Bahrin (2012:16), perusahaan hendaknya dapat mengetahui apa yang menjadi isu utama bagi karyawan dalam melakukan dan bagaimana sikap perusahaan terhadap kompensasi atau imbalan yang akan diterima karyawan. Tingkat kompensasi yang adil dan layak berperan penting dalam menentukan taraf kehidupan ekonomi karyawan. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka. Adapun menurut Romi et al, (2022) kami memiliki kinerja yang terkait dengan penghargaan di perusahaan kami. Kami telah menetapkan tujuan pada Indeks Kinerja Utama, jika kami mencapai skor ini, kami akan menerima bonus sebesar ini sebagai penghargaan atas kinerja kami. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana yang dimaksud dengan "tepat" adalah kompensasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, serta menjamin keadilan dan penghargaan terhadap karyawan Sungkono & Tuhagana (2020).

Kinerja merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin cepat pula tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa keuntungan bagi perusahaan, baik dari sisi produktivitas maupun pencapaian tujuan. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat berdampak negatif dan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian antara lain dengan memperhatikan masalah yang berkaitan dengan variable kompensasi dan motivasi kerja Kusjono & Ratnasari (2019).

Kinerja karyawan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan departemen merchandiser sebanyak 45 orang terdapat 18 karyawan atau sebesar 40% karyawan yang memiliki kategori nilai cukup dibandingkan dengan hasil kinerja baik dan sangat baik. Sedangkan perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja baik atau bahkan sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan departemen merchandiser PT XYZ pada tahun 2023 kurang optimal.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan

kinerja karyawan. Menurut Gunawan et al. (2020) motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Msl et al (2020) motivasi merupakan pendorong utama yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam proses kinerja kerja. Dorongan internal berasal dari keinginan untuk memenuhi kepuasan pribadi, sementara dorongan eksternal berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja mereka dan sebagai langkah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber yang sama, bahwa terdapat tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih tinggi. Hal tersebut diduga disebabkan oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Saskia & Raymond (2020) yang mengungkapkan permasalahan yang terjadi akibat penurunan motivasi karyawan dapat terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran yang lebih Zering dan meningkat. Hal ini perlu diperhatikan sebab dikhawatirkan akan berdampak pada tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Tingkat absensi karyawan departemen merchandiser PT XYZ periode Januari - Desember 2023, dimana terdapat karyawan yang tanpa keterangan dengan jumlah terbanyak yaitu 200 kali. Hal ini perlu diperhatikan apakah tanpa keterangan karyawan tersebut disebabkan oleh adanya suatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan atau karyawan tersebut memang benar-benar 8 mangkir. Sedangkan absensi merupakan salah satu unsur penilaian kinerja karyawan yang dinilai oleh atasan langsung di PT XYZ.

Di satu sisi, karyawan perlu bekerja dengan fokus pada visi perusahaan, yaitu memberikan kepuasan kepada klien. Namun, di sisi lain, motivasi mereka akan meningkat jika kebutuhan dan kesejahteraan mereka terpenuhi dengan baik, karena pada dasarnya, manusia termotivasi untuk memperoleh apa yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen merchandiser PT XYZ yang berjumlah 44 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling

jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer berupa hasil wawancara, kuesioner, dan observasi, serta data sekunder berupa dokumentasi dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan program SPSS versi 30. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan regresi linier berganda, serta pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh parsial antar variabel digunakan uji t, sedangkan pengaruh simultan dianalisis menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah kompensasi, dan X2 adalah motivasi kerja.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Pada Departemen Merchandiser PT XYZ

SUB VARIABEL	TOTAL RATA- RATA	KRITERIA
Keadilan	3,06	Cukup
Kelayakan	3,16	Cukup
Ketepatan Waktu Pembayaran	2,97	Cukup
TOTAL	9,19	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,06	
KRITERIA	CUKUP	

Berdasarkan tabel di atas, subvariabel kelayakan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,16, diikuti oleh keadilan sebesar 3,06, dan ketepatan waktu pembayaran sebesar 2,97. Ketiganya berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan, baik dari segi kelayakan, keadilan, maupun ketepatan waktu, dinilai cukup sesuai, meskipun masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki.

Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel kompensasi adalah 3,06, yang termasuk dalam kriteria cukup. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keadilan dalam sistem pengupahan, memperbaiki kelayakan manfaat, serta menjaga konsistensi waktu pembayaran guna mendukung kepuasan karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pada Departemen Merchandiser PT XYZ

SUB VARIABEL	TOTAL RATA- RATA	KRITERIA
Kebutuhan Akan Prestasi	2,96	Cukup
Kebutuhan Akan Berafiliasi	3,14	Cukup
Kebutuhan Akan Kekuasaan	3,09	Cukup
TOTAL	9,19	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,06	
KRITERIA	CUKUP	

Berdasarkan tabel di atas, subvariabel kebutuhan akan afiliasi memperoleh skor tertinggi sebesar 3,14, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang cukup baik untuk menjalin hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Sementara itu, subvariabel kebutuhan akan prestasi mencatat skor terendah sebesar 2,96, yang meskipun sedikit lebih rendah, tetap berada dalam kategori cukup dan mencerminkan adanya motivasi untuk berprestasi, walaupun belum optimal.

Secara keseluruhan, rata-rata skor kebutuhan motivasi adalah 3,06 dan termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT XYZ masih berada pada tingkat sedang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pemenuhan kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan guna meningkatkan semangat dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tanggapan Atasan Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Merchandiser PT XYZ

SUB VARIABEL	TOTAL RATA- RATA	KRITERIA
Kuantitas Kerja	3,06	Cukup
Kualitas Kerja	3,19	Cukup
Ketepatan Waktu	3,08	Cukup
Kerjasama	3,20	Cukup
TOTAL	12,53	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,13	
KRITERIA	CUKUP	

Berdasarkan tabel di atas, subvariabel kerja sama memperoleh skor tertinggi sebesar 3,20, menunjukkan bahwa karyawan dinilai cukup mampu dalam berkontribusi dan menempatkan diri dalam pelaksanaan tugas. Subvariabel kualitas kerja dan ketepatan waktu masing-masing memperoleh skor 3,19 dan 3,08, keduanya termasuk dalam kategori cukup. Sementara itu, subvariabel kuantitas kerja mencatat skor terendah sebesar 3,06, yang mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja oleh karyawan masih dapat ditingkatkan.

Secara keseluruhan, rata-rata skor dari seluruh subvariabel kinerja adalah 3,13 dan termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT XYZ memiliki performa kerja yang cukup memadai, namun belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pembinaan, memperkuat kerja tim, dan melakukan evaluasi kinerja secara rutin guna mendorong peningkatan produktivitas dan tanggung jawab kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Merchandiser Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada PT XYZ Bandung Baik Secara Parsial maupun Simultan

Untuk menjawab identifikasi masalah keempat mengenai pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen merchandiser berdasarkan persepsi atasan langsung pada PT XYZ, peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Agar menunjukkan persamaan hubungan pada regresi berganda yang Valid Best Linear Unbiased

Estimator (BLUE) dan memenuhi asumsi-asumsi dasar klasik atau Ordinary Least Square (OLS), maka perlu dilakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah pengujian uji asumsi klasik:

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal (lampiran).

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan sebesar nilai tolerance sebesar $0,787 > 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) sebesar $1,271 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi (lampiran).

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ yaitu untuk variabel kompensasi 0.398 lebih besar dari 0,05 dan motivasi kerja 0.529 lebih besar dari 0,05. Artinya, data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (lampiran 4).

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka penelitian dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 31 (lampiran 4) dan diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 4,015 + 0,422X_1 + 0,284X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah 4.015 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel stres kerja dan motivasi kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan departemen merchandiser PT XYZ sebesar 4,015 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,422. Artinya, jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dan konstanta (a) dianggap tetap, maka kinerja karyawan PT XYZ akan meningkat sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja secara parsial, dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficient (B) sebesar 0,422,

yang mengindikasikan adanya pengaruh sebesar 42,2% peningkatan skor kompensasi terhadap skor kinerja, dengan kriteria pengaruh yang berarti.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,284. Artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi (X_1) dan konstanta (a) tetap, maka kinerja karyawan PT XYZ akan meningkat sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial, dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficient (B) variabel motivasi kerja sebesar 0,284, yang mencerminkan adanya pengaruh sebesar 28,4% per satuan skor motivasi terhadap peningkatan skor kinerja karyawan, dengan kriteria pengaruh yang cukup berarti.

Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.435	3.400

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Gambar 2. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 31 pada tabel , diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,461. Artinya, variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk ke dalam kategori pengaruh cukup berarti. Sementara itu, sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji parsial (Uji t). Perhitungan ini menggunakan SPSS versi 31. Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini, sebagai

berikut:

a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen merchandiser PT XYZ.

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Kompensasi (X1)	3,296	2,018	0,002	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung sebesar - 3,296 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen merchandiser PT XYZ.

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	2,917	2,018	0,006	0,05	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.21, variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar 2,917 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,018 (dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 45 - 3 = 42$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. yaitu motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ. Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pekerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ, dilakukan pengujian menggunakan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Lampiran 4), menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel kompensasi dan motivasi kerja. Hasil perhitungan uji F memberikan nilai F hitung sebesar $17,950 > 3,22$ (F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Merchandiser PT XYZ berdasarkan persepsi atasan langsung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap kompensasi pada karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ termasuk ke dalam kriteria cukup. Sub variabel tertinggi pada variabel kompensasi adalah kelayakan dengan total rata-rata 3,16 dan sub variabel terendah adalah ketepatan waktu pembayaran dengan total rata-rata 2,97.
2. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ termasuk ke dalam kriteria cukup. Sub variabel kebutuhan akan berafiliasi adalah sub variabel tertinggi dengan total rata-rata 3,14 dan sub variabel terendah adalah kebutuhan akan prestasi dengan total rata-rata 2,96.
3. Kinerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ menurut persepsi atasan langsung termasuk ke dalam kriteria cukup. Sub variabel kerja sama adalah sub variabel tertinggi dengan total rata-rata 3,20 dan sub variabel terendah adalah kuantitas kerja dengan total rata-rata 3,06.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen merchandiser berdasarkan persepsi atasan langsung PT XYZ baik secara parsial dan simultan
 - a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

- c. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan di atas, penulis akan mengajukan beberapa masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi PT XYZ dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adapun masukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan

- a. Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kompensasi karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi yang tidak sesuai dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengupayakan peningkatan kompensasi melalui evaluasi berkala terhadap beban kerja dan penyesuaian tunjangan atau insentif agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Sub variabel tertinggi pada variabel kompensasi adalah kelayakan dengan total rata-rata 3,16, maka dari itu perusahaan disarankan untuk mempertahankan kelayakan kompensasi yang diterima oleh karyawan agar kesejahteraan mereka tetap terjaga. Sedangkan sub variabel terendah adalah ketepatan waktu pembayaran dengan total rata-rata 2,97, maka dari itu perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh bentuk kompensasi diberikan secara tepat waktu agar kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.
- b. Berdasarkan tabel 4.11, tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai motivasi kerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ sudah termasuk ke dalam kriteria cukup. Sub variabel tertinggi adalah kebutuhan akan afiliasi dengan total rata-rata 3,14, maka dari itu perusahaan disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi kerja yang mendukung hubungan sosial yang baik antar karyawan, seperti menciptakan suasana kerja yang harmonis, kerja tim yang solid, serta komunikasi yang terbuka. Hal ini dapat membantu meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja karyawan. Namun, sub variabel kebutuhan akan prestasi memiliki total rata-rata dengan nilai 2,96, nilai ini lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sub variabel lainnya. Untuk

itu, kebutuhan akan prestasi perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan cenderung akan merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat dalam mengejar pencapaian kerja.

- c. Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan Departemen Merchandiser PT XYZ termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal ini perlu ditinjau kembali oleh perusahaan karena kriteria kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah minimal baik dan maksimal sangat baik. Sub variabel tertinggi adalah sub variabel kerja sama dengan total rata-rata 3,20. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja sama antar karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, memberikan kegiatan kerja tim yang terstruktur, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Sementara itu, sub variabel kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya, yaitu sebesar 3,06. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan pencapaian target kerja karyawan dengan cara memberikan pembagian tugas yang jelas, menetapkan target yang realistis sesuai dengan kemampuan masing-masing individu, serta melakukan evaluasi kerja secara berkala untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pencapaian target tersebut.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan teori-teori dari ahli lain serta teori-teori terbaru yang relevan. Hal ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, disarankan untuk menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, atau pelatihan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adanlawo, E. F., Salau, O. P., & Falola, H. O. (2023). Compensation as a motivating factor for job satisfaction and performance. *Journal of Human Resource Management*, 11(3), 55–64. <https://hrmjournals.org/article/view/1033>
- Ariani, D. W. (2023). Relationship model of compensation, motivation, job satisfaction and employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 88–96. <https://jurnalekobis.uny.ac.id/article/view/21188>
- Bahrin, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Grace, V. G. M., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135>
- Gunawan, A., Santosa, R., & Lestari, I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 55–66. <https://jurnalmanajemenindonesia.com/index.php/jmi/article/view/18155>
- Liow, J., Tanauma, D. P., & Mandey, S. (2023). Compensation, motivation, and job satisfaction effects on employee performance in the company. *Jurnal EMBA*, 11(1), 112–124. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/42112>
- Pengembangan uji kompetensi mandiri berbasis komputer untuk meningkatkan efikasi diri siswa (Doctoral dissertation). Retrieved from name of database
- Romi, M. V. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 405–426. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/ks/article/view/38454>
- Romi, M. V., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 890366. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.890366/full>
- Romi, M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(3), 917–924. https://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_355.pdf
- Saskia, M., & Raymond, T. (2020). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 101–110. <https://jurnalpsikologi.org/index.php/jpio/article/view/32110>
- Sungkono, A., & Tuhagana, M. (2020). Strategi kompensasi dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 101–109. <https://jmo.ui.ac.id/index.php/jmo/article/view/72101>
- Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Widjaja, Y. R.,



Bumandava, A. P., Sujono, H., & Romi, M. V. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(3), 745–752. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.7.005>

Widodo, A., Fitriana, N., & Cahyani, L. (2024). The influence of compensation and work motivation on job satisfaction at PT. MMP Central Sulawesi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 45–57. <https://jem.uinsulsel.ac.id/index.php/jem/article/view/124557>

Yanti, D., Wulandari, F., & Pratiwi, R. (2023). The influence of work discipline, motivation, and compensation on employee performance at health centers. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 33–45. <https://jmp.stainu.ac.id/index.php/jmp/article/view/1123345>