



Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai

¹Reza Rizki Ramdhani, ²Ratna Sari

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: rezarizkiramdani3@gmail.com, dosen02442@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of intrinsic motivation on employee performance, to determine the effect of compensation on employee performance and to determine the effect of intrinsic motivation and compensation on employee performance at PT. Binayasa Karya Pratama Jakarta Melawai Branch. The research method uses quantitative methods. The population in this study was 55 employees so that the sample used in this study used a saturated sample with the total number of samples, namely the total population of 55 respondents. The analysis method used was a partial test (t test) and a simultaneous test (F test). The results of this study found that 1) Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Binayasa Karya Pratama, Jakarta Melawai Branch, as evidenced by the t-value of 3.431 > t-table 1.674 with a significant value of 0.001 < 0.05. 2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Binayasa Karya Pratama, Jakarta Melawai Branch, as evidenced by the t-value of 2.467 > t-table 1.674 with a significant value of 0.017 < 0.05. 3) Intrinsic motivation and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Binayasa Karya Pratama, Jakarta Melawai Branch, as evidenced by the F-value of 51.852 > F-table 3.175 with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keyword: *Intrinsic Motivation, Compensation, and Employee Performance*

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai. Metode penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 55 karyawan sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel adalah keseluruhan jumlah populasi yang berjumlah 55 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil dari penelitian ini, ditemukan bahwa 1) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai dibuktikan dengan nilai thitung 3,431 > ttabel 1,674 dengan nilai signifikan terhadap 0,001 < 0,05. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai dibuktikan dengan nilai thitung 2,467 > ttabel 1,674 dengan nilai signifikan terhadap 0,017 < 0,05. 3) Motivasi Intrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai dibuktikan dengan nilai Fhitung 51,852 > Ftabel 3,175 dengan nilai signifikan terhadap 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai (Sulaksono dalam Nuruzzaman dkk, 2021: 1700). Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Organisasi yang paling efektif adalah dengan mencari cara yang unik, dan menarik untuk menahan serta memotivasi para karyawan (Sumber Daya Manusia) pada suatu perusahaan.

Bidang manajemen sumber daya manusia berfokus pada interaksi dan fungsi orang-orang di dalam organisasi bisnis. Tenaga kerja di dalam perusahaan terdiri atas sumber daya manusianya, yang pada dasarnya adalah modal, dan sangat penting bagi keberhasilannya. Mereka juga memengaruhi, dan menentukan arah yang diambil oleh organisasi atau lembaga. Ini adalah

aspek-aspek manajemen sumber daya manusia. Pekerja memainkan peran penting dalam kemampuan organisasi manapun untuk mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien. Sebuah organisasi mencari pekerja yang bersedia melakukan banyak upaya, dan yang ingin menghasilkan hasil kerja sebaik mungkin yang cakap, kompeten, dan terampil.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada bagus atau tidaknya kinerja karyawan dari organisasi tersebut. Kinerja dari sebuah organisasi bergantung kepada karyawannya dimana setiap karyawan adalah penggerak sebuah organisasi.

Sesuatu yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan masalah yang penting untuk setiap organisasi, kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi yaitu sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Organisasi yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka akan memengaruhi motivasi karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Gunawan dkk, 2020: 02).

Tabel 1. Laporan KPI Kinerja Karyawan PT Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai

No	Indikator	Target	Realisasi Pencapaian	Keterangan
1	Kuantitas kerja	100%	82%	Tidak Tercapai
2	Kualitas kerja	100%	45%	Tidak Tercapai
3	Pemanfaatan waktu	100%	60%	Tidak Tercapai
4	Tingkat kehadiran	100%	55%	Tidak Tercapai
5	Kerja sama penilaian	100%	54%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa laporan realisasi pencapaian setiap indikator tidak tercapai dengan kualitas kerja sebesar 45%. Hal ini berarti target kerja karyawan masih tetap rendah. Rendahnya target pencapaian berarti kemauan bekerja karyawan yang rendah sehingga berdampak pada target kinerja karyawan yang akan dicapai dalam kurun waktu kurang dari setahun mendapatkan kerugian secara keuangan (*financial*).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, peranan motivasi dalam kegiatan perusahaan sangatlah penting. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Siswanto dalam Damanik dan Sitompul (2022: 44) “Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi “ketidakseimbangan”. Pemberian motif merupakan proses motivasi diberikan kepada karyawan sedemikian rupa, sehingga menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan memengaruhi arah yang dituju, intensitas, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk (2021: 2) “Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan

kinerja.” Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Selanjutnya, menurut Budianto dan Mochklas (2020: 9) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.” Kemudian, menurut Wijaya & Fauji (2021), “Kinerja adalah hasil kerja, dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas, serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.”

Motivasi Intrinsik

Menurut Sunyoto dan Wagiman (2023: 1) “Motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.” Menurut Affini & Perkasa (2021) “Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada mereka agar tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan.” Menurut Nawawi dalam Fasochah (2019) menyatakan bahwa “Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.” Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan, karena mereka merasa menarik, dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Nawawi dalam Fasochah, 2019).

Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus) yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, dan paket kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Dewi (2020) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Fauzan (2022) berpendapat “Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya.” Menurut Rahayu & Juhaeti (2022), mengatakan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan untuk memperoleh data dan informasi yang sangat berguna untuk mengetahui, memecahkan suatu persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dilakukan secara aktif, tekun, sistematis dengan tujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, dan merevisi fakta-fakta.

Menurut Sugiono (2019: 8) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Populasi dan Sampel

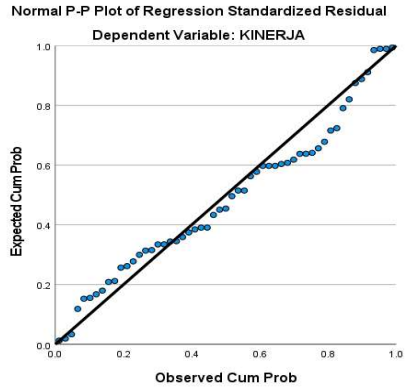
Menurut Sugiyono (2019: 148) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas, serta karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai berjumlah 55 orang.

Menurut Sugiyono (2019: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pada penelitian ini menggunakan metode sample jenuh, bahwa jumlah sampel adalah sebesar jumlah populasi yaitu 55 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik**

Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Pada Gambar diatas tersebut dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

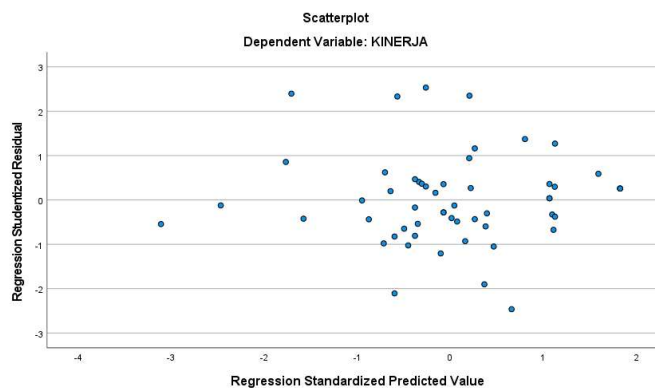
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.530	3.374		2.232	.030		
	Motivasi Intrinsik	.512	.149	.495	3.431	.001	.308	3.246
	Kompensasi	.322	.130	.356	2.467	.017	.308	3.246

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* Variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,308 lebih besar dari 0,10 sedangkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 3,246 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola tertentu, karena titik tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.530	3.374		2.232	.030
Motivasi intrinsik	.512	.149	.495	3.431	.001
Kompensasi	.322	.130	.356	2.467	.017

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

- a. Nilai konstanta sebesar 7,530 diartikan bahwa jika variabel motivasi intrinsik (X1) dan kompensasi (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,530 poin.
- b. Nilai motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,512 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel kompensasi (X2), maka setiap perubahan satu poin pada variabel motivasi intrinsik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,512 poin.
- c. Nilai kompensasi (X2) sebesar 0,322 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel motivasi intrinsik (X1), maka setiap perubahan satu poin pada variabel kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,322 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Motivasi Intrinsik (X1) Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.816 ^a	.666	.653	3.170	.666	51.852	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada Tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,816, yakni bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,800 s.d. 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan korelasi yang “sangat kuat”.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.653	3.170

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *R Square* adalah 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi

intrinsik dan kompensasi (X) terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya (100% - 66,6%) = 33,4%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.530	3.374		2.232	.030
	Motivasi Intrinsik	.512	.149	.495	3.431	.001
	Kompensasi	.322	.130	.356	2.467	.017

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh thitung > ttabel atau (3,431 > 1,674). H1 tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada Tabel diatas diperoleh thitung > ttabel atau (2,467 > 1,674). H2 tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau (0,017 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.205	2	521.103	51.852	.000 ^b
	Residual	522.595	52	10.050		
	Total	1564.800	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI INTRINSIK

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 27

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (51,852 > 3,175). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,262 + 0,819 X1$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,819 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan satu poin pada variabel motivasi intrinsik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,819 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 , artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang “kuat”. Nilai determinasi sebesar 0,627 atau 62,7%. sedangkan sisanya sebesar 37,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh thitung > ttabel atau (3,431 > 1,674). H1 tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H1

diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,031 + 0,693 X_2$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,693 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan satu poin pada variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,693 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,768, artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang “kuat”. Nilai determinasi sebesar 59,0%, sedangkan sisanya 41,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,467 > 1,674$). H_2 tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau ($0,017 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,530 + 0,512 X_1 + 0,322 X_2$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (X_1) sebesar 0,512 dan kompensasi (X_2) sebesar 0,322 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan satu poin pada variabel motivasi intrinsik (X_1) dan kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,816, artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang “sangat kuat”. Nilai determinasi sebesar 66,6%, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,852 > 3,175$). H_3 tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai.

KESIMPULAN

1. Motivasi intrinsik (X_1) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,431 > 1,674$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$).
2. Kompensasi (X_2) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,467 > 1,674$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau ($0,017 < 0,05$).
3. Motivasi intrinsik (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,852 > 3,175$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel motivasi intrinsik terdapat pada indikator “pekerjaan itu sendiri” (*Work it Self*) dengan pernyataan “Saya suka dengan pekerjaan yang menantang”, dengan skor 2,61 untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya menyesuaikan penempatan pada pekerjaan yang lebih terstruktur, rutin dan memiliki tekanan kerja yang relatif stabil. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal, nyaman dan konsisten sesuai dengan karakteristik, serta preferensi pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel kompensasi terdapat pada indikator “bonus” dengan pernyataan “Bonus membuat saya merasa bahwa usaha ekstra saya diakui dan

- memiliki nilai”, dengan skor 3,12 untuk lebih baik lagi perusahaan, sebaiknya meninjau ulang sistem penilaian agar pekerjaan tambahan karyawan dinilai secara objektif dan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator “kuantitas kerja” dengan pernyataan “Bagi saya menghasilkan kuantitas kerja yang tinggi adalah sumber kebanggaan tersendiri”, dengan skor 2,85 untuk lebih baik lagi perusahaan perlu meningkatkan apresiasi dan pengakuan terhadap pencapaian kuantitas kerja, baik dengan penghargaan, kompensasi, maupun umpan balik kinerja yang jelas, sehingga karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Z., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(3), 233-243.
- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). *Relationship model of workload, work motivation, and work dicipline on the performance of sharia banking employees in Jakarta*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Amallia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(2), 146-154.
- Armada, A., Budiman, D., & Cahyono, R. (2022). *Manajemen dasar: Teori dan praktik dalam organisasi*. Yogyakarta.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV.AA.Rizky. Bumi Aksara.
- Dahlia, M. & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 667-679.
- Damanik, D.S. & Sitompul, P. (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi (SMA)*, 1(1), 44-55.
- Darmadi., & Sari R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, 3 (2). 164-173.
- Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: indeks.
- Dewi, S., & Sakti, O. (2023). Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM). JumeK: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(1). Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal*
- Dwijayanti, R. & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 133- 141.*Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elya. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), 1297.
- Harjadi, D., & Arraniri, I. (2021). *Experiential Marketing & Kualitas Produk dalam Kepuasan Pelanggan Generasi Milenial*. Cirebon: Insania.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Komputindo.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*.
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L.N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Riho Mandiri. *Costing:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 252-259.

- Metris, D., Sri Mutmainah, E., Alvin, A., & Fauzan, A. (2021). Perbaikan Kinerja melalui Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2).
- Mirza A., Sari R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cileungsi Bogor. *Journal Of Research and Publication Innovation*. 3 (1), 1816-1826.
- Nuranisa., Mahmud, A., & Mandung, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar. *YUME:Journal of Management*, 6(1), 421-429.
- Nuruzzaman, A., Fauzi, R., (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume (Nomor), 1695–1705. *of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Panjalu, J. F., Muslikhah, R. S., & Utami, T. L. W. (2024). Pemasaran Digital untuk Branding dalam Pengembangan UMKM di Indonesia. *FAHMA: Jurnal Informatika Komputer, Bisnis dan Manajemen*, 22(1), 69-79.
- Potu, J., Lengkong, V.P.K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387-394.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *The Journal Of Business And Management*, 16(2), 115-129.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Risqi., Babur, H., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah 54 Mahasiswa*, 1–8.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Memengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sabrina, R. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press. Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia
- Satriadi., Wanawir., Hendrayani., E., Siwiyanti., L., & Nursaidah. (2022). *Manajemen Pemasaran. Cetakan I*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Silaen, N., Hartono, B., & Wibowo, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Penerbit Akademika.
- Sinaga, T.S. & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2).
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah., (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal ekonomi manajemen dan akutansi*, (26)47.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 8(1).