

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, JAKARTA

Oleh :

Vera Eka Santi¹, Sri Widodo²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ¹veraekasanti17@gmail.com,

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ²wiedsa82@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Populasi 195 orang dan sampel 131 orang dengan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software Excel dan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 51,6%; 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 12,9%; 3) Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 40,3%, sedangkan sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada model ini

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) didirikan pada tahun 1990 dan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. PT. JNE, Jakarta mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai bagian dari pengembangan kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, maka kinerja karyawan menjadi kunci sentral keberhasilan bagi setiap perusahaan termasuk PT. JNE, Jakarta.

Hasil penilaian kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. JNE, Jakarta selama periode tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan (*minus point*) pada kriteria “sangat baik” sebesar 4,6%. Perolehan *minus point* ini mempengaruhi penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya. Menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja sebagai dampak dari faktor kedisiplinan karyawan.

Setiap perusahaan terkait erat dengan pemberian balas jasa atau kompensasi dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi sekaligus kinerja, pihak manajemen PT. TIKI JNE, Jakarta telah memberikan kompensasi berupa tunjangan kepada karyawannya. Terpenuhinya kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi

kerja dan kinerja karyawan, sehingga dampaknya akan dirasakan perusahaan terhadap tercapainya kinerja perusahaan.

Untuk pembinaan terhadap motivasi dan kinerja, perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan jika terjadi pelanggaran disiplin yang berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Terkait masalah kompensasi dan motivasi kerja, beberapa karyawan merasa terbebani dengan sanksi yang diberikan. Namun, sebagian karyawan merasa termotivasi dan berupaya meningkatkan disiplin guna menghindari terjadinya sanksi tersebut.

Terpenuhinya kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan penelitian Prakoso (2016) dan Aprilia (2017) dan yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan/ bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau diartikan penampilan kinerja atau perilaku kerja (Latief, 2014: 22). Kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67). Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik (Fattah, 2017: 11).

Kinerja disintesis sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan pada organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dalam satu periode waktu yang ditentukan dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian kinerja atau tujuan perusahaan, tercermin dari dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama; dengan indikator: **kemampuan, keterampilan, hasil kerja yang diperoleh, pencapaian target**, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, **jalinan kerja, kekompakan, kerjasama**.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraeni, 2012: 139). Kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Thamrin, 2014: 152). Menurut Sedarmayanti (2013: 239) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan Wirawan (2014: 368) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

Kompensasi disintesis sebagai segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang tercermin dari dimensi:

kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator: gaji, tunjangan, insentif, bonus dan fasilitas.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014: 323). Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan didukung oleh motivasi kerja untuk mengharapkan kompensasi guna pemenuhan kebutuhannya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Barelson dan Steiner dalam Yusuf (2016: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Sedangkan menurut Busro (2018: 51), dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. George and Jones (dalam Riniwati, 2016: 197) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan yang berkaitan dengan materi dan penghargaan sosial.

Motivasi kerja disintesisikan sebagai dorongan yang tumbuh didalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dengan indikator: kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Populasi 195 orang dan sampel 131 orang dengan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis linier berganda dengan *software Excell* dan *SPSS* versi 24.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Kinerja (Y)	0,05	0,065	Normal
Kompensasi (X1)	0,05	0,075	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,05	0,079	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

- 1) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,065 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan kinerja (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Uji normalitas data skor total keseluruhan Kompensasi (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,075 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan kompensasi (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Uji normalitas data skor total keseluruhan Motivasi Kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,079 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan motivasi kerja (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai F_{tabel}	Nilai F_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
$Y - X_1$	3,96	1,974	0,241	Linear
$Y - X_2$	3,96	2,172	0,053	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

- 1) Pengujian linearitas variabel Kinerja (Y) atas variabel Kompensasi (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Kompensasi (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,974$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ ($dk=1;65$) diperoleh $F_{tabel} (3,96)$ untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 1,974 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,287 < F_{tabel} (3,96)$ maka hubungan linear.
- 2) Pengujian linearitas variabel Kinerja (Y) atas variabel Motivasi Kerja (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 2,172$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ ($dk=1;65$) diperoleh $F_{tabel} (3,96)$ untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 2,172 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,788 < F_{tabel} (3,96)$ maka hubungan linear.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,317	6,017		4,872	,000		
	Kompensasi	,516	,063	,581	8,219	,000	,932	1,072
	Motivasi Kerja	,129	,062	,147	2,073	,040	,932	1,072

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-24, 2019

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 29,317 + 0,516 X_1 + 0,129 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 29,317 artinya jika kompensasi dan motivasi kerja nilainya 0, maka tingkat kinerja terhadap kompensasi dan motivasi kerja adalah sebesar 29,317.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,516 artinya apabila variabel kompensasi meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel kompensasi yaitu sebesar 51,6%
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,129 artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel motivasi kerja yaitu sebesar 12,9%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,317	6,017		4,872	,000		
	Kompensasi	,516	,063	,581	8,219	,000	,932	1,072
	Motivasi Kerja	,129	,062	,147	2,073	,040	,932	1,072

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-24, 2019

- Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,219 > t_{tabel} 1,984, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan arah positif. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} , maka tolak H_0 dan H_a diterima, dengan demikian koefisien regresi signifikan.
- Hasil uji t untuk motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,073 > t_{tabel} 1,984, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan arah positif. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} , maka tolak H_0 dan H_a diterima, dengan demikian koefisien regresi signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2285,576	2	1142,788	43,285	,000 ^b
	Residual	3379,401	128	26,402		
	Total	5664,977	130			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 43,285$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,98$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,394	5,13825
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-24, 2019

Hasil koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 atau (40,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 40,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Belajar

Hasil analisis hipotesis 1 membuktikan Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 51,6%. Artinya, pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka kebutuhan yang dinikmatinya semakin besar pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin meningkat. Disisi lain manfaat kompensasi bagi perusahaan yaitu untuk memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan, dan meningkatkan kinerja dan eksistensi perusahaan.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Saihudin (2019: 112) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang yang diterima oleh karyawan meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Selain itu, menurut pendapat Kasmir (2018: 235) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya, perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi, kompensasi bagi perusahaan adalah wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya yaitu penelitian Wijaya et al. (2015), Prakoso (2016), serta penelitian Cahyani dan Adnyani (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 12,9%. Artinya, meningkatnya motivasi kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja dari pekerja akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Wibowo (2014: 323) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya, dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya guna mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut Busro (2018: 51), dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya yaitu penelitian Analisa (2011) dan Abrivianto et al. (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta sebesar 40,3%. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang

diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Madris (dalam Hamid, 2014: 99) yang menyatakan bahwa secara tidak langsung terdapat hubungan bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi akan berdampak pada motivasi kerja yang semakin tinggi dan kepuasan kerja kemudian akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi. Menurut pendapat Wibowo (2014: 302), program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Selain itu, insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan mengikuti kinerja tinggi.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya yaitu penelitian Prakoso (2016) dan Aprilia (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE, Jakarta.

SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 51,6%.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 12,9%.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 64,7%, sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Analisa, Lucky Wulan (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Aprilia, Echa Siska (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, Ni Made Nur, I.G.A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Bali: Universitas Udayana.
- Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Latief. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM (Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian)*. Ciputat: HAJA Mandiri.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prakoso, Medi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thamrin. H. M. (2014). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Tanto, Fransisca, Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Kristen Petra.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.