



Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Motivasi Intrinsik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batik Building Material di Serang Banten

Silvi Adiyani, Bambang Purnomo Yanuarso
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
silvyadiyani5@gmail.com, dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Batik Building Material di Serang, Banten. Variabel kompensasi diukur melalui indikator gaji, upah, insentif, serta benefit dan service. Variabel motivasi intrinsik diukur melalui indikator prestasi yang diraih, tanggung jawab, kepuasan kerja, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 348 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode probability sampling, maka sampel yang diperoleh sebanyak 78 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $4,326 > t \text{ tabel } 1,665$ dan signifikansi $< 0,001$. Motivasi intrinsik juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $7,186 > t \text{ tabel } 1,665$ dan signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $37,104 > F \text{ tabel } 2,375$ dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,7% menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi intrinsik mampu menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and intrinsic motivation on employee performance at PT Batik Building Material in Serang, Banten. This research used a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 348 employees, with 78 respondents selected using probability sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $4.326 > 1.665$ and a significance value of < 0.001 . Intrinsic motivation also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $7.186 > 1.665$ and a significance value of < 0.001 . Simultaneously, compensation and intrinsic motivation had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of $37.104 > 2.375$ and a significance value of < 0.001 . The coefficient of determination was 49.7%, indicating that compensation and intrinsic motivation explained 49.7% of employee performance, while the remaining 50.3% was influenced by other factors outside this study. These findings indicate that improving compensation and intrinsic motivation can contribute to better employee performance. Therefore, the company should pay attention to compensation policies and create conditions that encourage employees' intrinsic motivation to support optimal performance.

Keywords: Compensation, Intrinsic Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam kondisi persaingan bisnis yang terus berkembang, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset strategis yang paling berharga bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja manusia yang menggerakkannya. Di era industri yang ditandai dengan integrasi teknologi digital ke dalam seluruh proses bisnis, peran SDM justru semakin strategis karena teknologi secanggih apapun tetap memerlukan manusia yang kompeten, termotivasi, dan berdedikasi untuk mengoperasikannya secara optimal

(Hanum *et al.*, 2024). Sumber daya manusia sesungguhnya bukan sekadar salah satu faktor produksi yang dapat begitu saja dipertukarkan dengan faktor lainnya. Di antara seluruh faktor produksi yang dikelola oleh perusahaan, manusia menempati posisi yang paling krusial karena menjadi penggerak seluruh aktivitas operasional yang berlangsung di dalam organisasi.

Kompensasi yang diterima setiap karyawan secara adil dan proporsional menjadi salah satu pilar utama dalam upaya tersebut, sebab kompensasi yang memadai tidak sekadar berfungsi sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan, melainkan juga sebagai bentuk pengakuan nyata dari organisasi terhadap nilai dan peran setiap karyawan di dalamnya. Saat ini, banyak karyawan tidak lagi memandang kompensasi semata dari sisi finansial, mereka juga mengharapkan bentuk penghargaan yang mampu mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, membuka ruang bagi pertumbuhan kompetensi, serta memberikan rasa aman dan kepastian dalam berkariier. Ketika harapan tersebut tidak terpenuhi, konsekuensinya tidak hanya tercermin pada meningkatnya angka *turnover* dan menurunnya produktivitas, tetapi juga pada melemahnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas kinerja yang dihasilkan.

PT Batik Building Material sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri material berskala besar di Indonesia berkewajiban mematuhi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut antara lain mengatur hak pekerja atas penghidupan yang layak, kebijakan pengupahan, serta penyusunan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, serta kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil, proporsional, dan transparan sesuai dengan ketentuan pengupahan yang berlaku di wilayah operasional perusahaan.

PT Batik Building Material secara konsisten menegaskan dedikasinya dalam meningkatkan kepuasan karyawan, dengan menekankan bagaimana kompensasi yang tepat dan motivasi intrinsik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja serta pertumbuhan perusahaan. Dalam perencanaannya, manajemen Perusahaan telah menerapkan berbagai inisiatif untuk membangun penyusunan skema kompensasi yang lebih kompetitif dan transparan, pemberian penghargaan berbasis prestasi kerja, serta pengembangan program pembinaan yang dirancang untuk menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan dari dalam diri mereka sendiri. Perusahaan juga mulai membangun budaya apresiasi yang mendorong setiap karyawan untuk merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sehingga tercipta ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi. Meskipun berbagai upaya tersebut telah menunjukkan perkembangan yang positif, PT Batik Building Material masih dihadapkan pada sejumlah tantangan yang perlu ditangani secara sistematis kesenjangan antara ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang diterima dengan realisasi yang ada di lapangan masih menjadi persoalan yang belum sepenuhnya terselesaikan. Di sisi lain, tingkat motivasi intrinsik karyawan yang belum merata di seluruh lini operasional turut berdampak pada inkonsistensi kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini mendorong manajemen untuk terus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi dan strategi penguatan motivasi, guna memastikan bahwa setiap karyawan mampu berkontribusi secara optimal demi tercapainya target dan visi jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal terkait kinerja karyawan yang dilakukan di PT Batik Building Material, ditemukan sejumlah fenomena menarik yang mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan kondisi nyata yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Sebagian besar karyawan mengakui bahwa mereka memiliki keinginan kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik, namun dorongan tersebut kerap terhambat oleh sistem kompensasi yang dirasakan belum mencerminkan besaran kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Ketimpangan ini secara perlahan mengikis rasa antusias karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Tabel 1. Data Kinerja (KPI) PT Batik Building Material Tahun 2023-2025

Indikator	KPI Perusahaan	Bobot	Sumber Data	Capaian Pertahun (%)		
				2023	2024	2025
Kualitas Kerja	Komplain Pelanggan	100%	QA	78%	74%	80%
Kuantitas Kerja	Pencapaian Output Produksi	100%	Form Admin	80%	70%	82%

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13220>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ketepatan Waktu	Ketepatan Pelaksanaan Rencana PPIC dan Pengiriman	100%	PPIC	85%	75%	85%
Efektivitas	Standar Temuan Patroli	100%	Auditor	82%	85%	85%
Kemandirian	Kehadiran (Absensi)	100%	HR	82%	77%	76%
		Total 100%				
Capaian Rata-Rata				81%	76%	82%
Kriteria				Baik	Cukup	Baik

Sumber: PT Batik Building Material, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, kinerja yang diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian, menunjukkan tren yang fluktuatif dan cenderung belum stabil. Pada tahun 2023, capaian kinerja berada pada kategori "Baik" dengan capaian rata-rata 81%, dari target 100%, meskipun tidak mencapai target. Pada tahun 2024, menunjukkan penurunan capaian kinerja dengan capaian rata-rata 76% yang termasuk dalam kriteria "cukup". Kemudian pada Tahun 2025 kembali masuk dalam kategori baik dengan capaian rata-rata 82%. Dapat disimpulkan bahwa persentase ukuran kinerja karyawan pada PT Batik Building Material dirasa tidak konsisten setiap tahunnya.

Kompensasi pada PT Batik Building Material dirasakan kurang memadai oleh sebagian karyawan, yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka. Meskipun perusahaan telah berupaya memberikan berbagai tunjangan dan insentif, beberapa karyawan masih merasa bahwa besaran kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi yang mereka berikan. Ketidakpuasan ini sering kali mengarah pada penurunan motivasi kerja, di mana karyawan merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Jika masalah ini tidak ditangani dengan serius, PT Batik Building Material berisiko kehilangan talenta berkualitas yang sangat penting dalam menjaga daya saing.

Tabel 2. Perbandingan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Serang dengan Upah Rata-Rata Karyawan PT Batik Building Material Kabupaten Serang Periode 2023-2025

Upah Minimum Kabupaten (UMK) Serang			
Periode (Tahun)	UMK Serang	Persentase Rata-Rata Upah PT. Batik Building Material	Selisih (%)
Tahun 2023	Rp.4.492.961.28	77,90%	-22,10%
Tahun 2024	Rp.4.560.894,85	90,33%	-9,67%
Tahun 2025	Rp.4.857.353,01	96,07%	-3,96%

Sumber: Website resmi pemprov Serang. Data diolah penulis (2023-2025)

Berdasarkan data resmi Pemerintah Provinsi Banten, UMK Kabupaten Serang menunjukkan tren kenaikan yang konsisten dalam periode 2023-2025. Kenaikan UMK ini seharusnya diikuti oleh penyesuaian gaji internal perusahaan agar kompensasi yang diterima karyawan tetap berada pada standar kelayakan yang ditetapkan pemerintah. Namun, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada PT Batik Building Material, ditemukan fenomena yang bertolak belakang dengan gaji pokok yang diterima karyawan, Dimana terdapat kesenjangan dari tahun ke tahun, yaitu -22,10% pada tahun 2023, -9,67% pada tahun 2024, hingga -3,96% pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyesuaian gaji di Perusahaan tidak sejalan dengan laju kenaikan UMK yang berlaku, sehingga kesenjangan antara kompensasi dan standar minimum yang ditetapkan pemerintah terus meningkat.

Motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan atau gerakan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku yang bersumber dari dalam diri sebagai pekerja sebagai individu dan pada tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu (Mustikarini et al., 2023). Dengan adanya motivasi, seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias, yang tercermin dari perilaku bekerja lebih giat dan memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi intrinsik karyawan tidak selamanya dalam kondisi baik dalam praktiknya, motivasi kerja sering kali masih kurang dipahami organisasi sehingga kinerja belum optimal, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi intrinsik pegawai menurun (Firnanda, Isabella, & Novalita, 2025). Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dan juga menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Tabel 3. Fenomena Motivasi Intrinsik di PT Batik Building Material

No.	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Riil
1	Prestasi yang diraih	Karyawan merasakan pencapaian nyata dari tugasnya, seperti menyelesaikan proyek sulit yang membuahkan hasil meningkatkan efisiensi tim.	Prestasi kurang diapresiasi sehingga karyawan merasa usahanya tidak terlalu berarti.
2	Tanggung jawab	Karyawan diberi kepercayaan dan ruang untuk mengambil keputusan.	Tanggung jawab cenderung terbatas, sehingga karyawan hanya menjalankan instruksi.
3	Kepuasan kerja itu sendiri	Karyawan merasa puas karena proses kerja memberikan makna dan kenyamanan.	Karyawan kurang puas karena pekerjaan terasa rutin dan sekadar kewajiban.
4	Pengakuan	Hasil kerja diakui secara adil oleh atasan maupun perusahaan.	Pengakuan masih rendah atau tidak konsisten, sehingga semangat kerja menurun.
5	Kemajuan	Karyawan melihat perkembangan karir bertahap, seperti naik <i>level skill</i> dari junior ke senior melalui pelatihan internal.	Kemajuan karir atau pengembangan diri belum terlihat jelas.
6	Pekerjaan itu sendiri	Perusahaan memastikan pekerjaan memiliki keberagaman tugas, signifikansi, dan umpan balik langsung dari pekerjaan itu sendiri.	Pekerjaan terasa monoton, dan cenderung membosankan.
7	Kemungkinan berkembang	Perusahaan berinvestasi pada pelatihan, mentoring, atau memberikan kesempatan untuk mengikuti proyek inovasi baru.	Pelatihan dan pengembangan karir terbatas, tidak ada <i>roadmap</i> karir yang jelas.

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik di PT Batik Building Material dari indikator prestasi yang diraih, masih kurang sesuai dengan harapan karyawan. Dari indikator tanggung jawab, dirasa bahwa rendahnya kepercayaan dan terbatasnya ruang pengambilan keputusan membuat karyawan hanya bekerja berdasarkan instruksi mekanis. Dari indikator kepuasan kerja itu sendiri karyawan merasa pekerjaan dengan rutinitas tugas yang monoton, berujung pada penurunan kepuasan kerja serta merosotnya motivasi intrinsik secara drastis (Soni & Purnamarini, 2023).

Secara keseluruhan kompensasi karyawan dan motivasi intrinsik kerja secara bersama sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membahas variabel serupa yaitu mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh Ramdhani & Sari (2026) pada PT. Binayasa Karya Cabang Jakarta Melawati. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian dengan fokus variabel yang sama masih cukup terbatas dilakukan pada perusahaan di sektor manufaktur lainnya. Di sisi lain penelitian terdahulu juga belum banyak mengangkat fenomena empiris yang spesifik sebagai dasar permasalahan, seperti kesenjangan gaji pokok karyawan terhadap standar Upah Minimum Kabupaten (UMK). Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut tanpa penanganan yang tepat, dikhawatirkan akan berdampak pada melemahnya motivasi intrinsik karyawan yang pada gilirannya berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian bertahap dengan menyusun roadmap kenaikan gaji yang jelas dan terukur, serta memperkuat aspek non finansial yang mendukung motivasi intrinsik karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam bagaimana kompensasi karyawan dan motivasi intrinsik kerja dapat saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Batik Building Material. Untuk itu, judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini Adalah PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATIK BUILDING MATERIAL DI SERANG BANTEN.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data dilakukan secara statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, metode ini sesuai digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik.

Tempat Penelitian

Penelitian ini menguji tentang pengaruh hubungan kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Batik Building Material di Serang Banten. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di Jalan Raya Cikande Rangkasbitung Kp. Gardu RT.007/001 KM7, Majasari, Kec. Jawilan Kabupaten Serang Banten, 42177.

Populasi

Menurut Arikunto (2019) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Batik Building Material di Serang Banten yang berjumlah 348 karyawan.

Tabel 4. Jumlah Populasi

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Owner	1
2	Manager	2
3	HRD	1
4	Finance	1
5	Admin	28

6	Supervisor	4
7	QC	9
8	Operator	302
Jumlah		348

Sumber: PT Batik Building Material (2026)

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 348 karyawan PT Batik Building Material. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi responden penelitian.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi dalam penelitian telah diketahui. Dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Penggunaan teknik ini diharapkan dapat menghasilkan sampel yang mewakili populasi, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Rumusnya dapat ditulis:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Dengan keterangan:

n = Kurang atau jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah populasi

E = 10% *margin of error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Penelitian ini akan dilakukan di PT Batik Building Material yang memiliki 348 karyawan yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikan 10% jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + Ne^2) \\ &= 348 / (1 + (348 \times 0,1^2)) \\ &= 348 / (1 + (348 \times 0,01)) \\ &= 348 / (1 + 3,48) \\ &= \frac{348}{4,48} = 78 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023) berpendapat “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan analisis data melibatkan langkah-langkah mulai dari mengelompokkan data sesuai variabel dan jenisnya, membuat tabulasi berdasarkan variabel, hingga menyajikan data yang relevan dengan penelitian. Selain itu, perhitungan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan, guna mendapatkan hasil yang akurat dan mendalam

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,326 yang lebih besar dari t tabel

sebesar 1,665, serta nilai signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,10. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaji, upah, insentif, serta benefit dan *service*. Apabila perusahaan mampu memberikan gaji yang sesuai, upah yang layak, insentif yang mendukung pencapaian kerja, serta benefit dan *service* yang menunjang kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,186 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,665, serta nilai signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,10. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,443 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Pengaruh tersebut terlihat dari beberapa indikator motivasi intrinsik, yaitu prestasi yang diraih, tanggung jawab, kepuasan kerja itu sendiri, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta kemungkinan berkembang. Karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa puas dengan hasil kerjanya, memperoleh pengakuan, memiliki peluang kemajuan, menyukai pekerjaan yang dilakukan, serta melihat adanya kesempatan untuk berkembang akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Simultan)

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 37,104 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,375, serta nilai signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,10. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi antara kompensasi yang diberikan perusahaan dan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan. Kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memberikan dorongan eksternal dalam bekerja. Sementara itu, motivasi intrinsik mendorong karyawan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih bertanggung jawab, berprestasi, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, berdasarkan nilai R Square sebesar 0,497, dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi intrinsik secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, kompensasi dan motivasi intrinsik menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Batik Building Material, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t , yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,520, nilai t hitung sebesar 4,326 $> t$ tabel 1,665, serta nilai signifikansi $<0,001 < 0,10$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi yang dimaksud meliputi aspek gaji, upah, insentif, serta *benefit* dan *service*. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi secara adil, layak, tepat waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maka karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik, 2).

Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,443, nilai t hitung sebesar 7,186 > t tabel 1,665, serta nilai signifikansi < 0,001 < 0,10. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_2 diterima, yang berarti motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi intrinsik tersebut tercermin melalui prestasi yang diraih, tanggung jawab, kepuasan kerja, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta kemungkinan berkembang. Semakin tinggi dorongan dari dalam diri karyawan, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan mencapai hasil kerja yang optimal, 3). Secara simultan, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F, yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,104 > F tabel 2,375, dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,10. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_3 diterima, yang berarti kompensasi dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,721 + 0,520X_1 + 0,443X_2$. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga oleh motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Kinerja karyawan yang dimaksud mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian kompensasi yang sesuai dan penguatan motivasi intrinsik agar karyawan mampu bekerja lebih optimal.

Reference

1. Afandi, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
2. Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era digital: Tantangan dan peluang dalam dunia kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
3. Al-Dmour, H., Al-Dmour, R., Al-Dmour, Y., & Al-Dmour, A. (2026). Redefining job satisfaction in the digital era: Herzberg's two-factor theory and the mediating role of digital transformation in higher education. *Education and Information Technologies*, 31(9), 2461–2488. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13884-z>
4. Alieffiansyah, M. K., Arifin, M. Z., & Ismail, I. (2024). Tantangan dan peluang MSDM terhadap perkembangan teknologi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1246>
5. Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui pelatihan sertifikasi kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
6. Audina, B. P., Praditya, R. D., & Efendi, S. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi financial dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap kinerja di PT. Central Mega Kencana. *Serat Acitya*, 11(2), 217–236. <https://doi.org/10.56444/sa.v11i2.937>
7. Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
8. Fauzan, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>
9. Febrianto, A., & Yanuarso, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi Tele Asset Management pada PT BFI Finance Tbk di Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1395–1402. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/765>
10. Firdaus, N., Lestari, N., Khuzaini, K., & Mardah, S. (2025). Dampak pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 158–170. <https://doi.org/10.35130/nd92av81>
11. Firnanda, F., Isabella, A. A., & Novalita, N. (2025). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Citra Andalang Rasa. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(3), 458–466. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i3.3138>
12. Gao, J. (2024). R-squared (R^2): How much variation is explained? *Research Methods in Medicine & Health Sciences*, 5(4), 104–109. <https://doi.org/10.1177/26320843231186398>
13. Harianty, R. E., Zulkifli, & Masyhuri. (2025). Pengaruh *perceived value* terhadap keputusan menabung di Bank Syariah Indonesia KC Watampone. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1937–1947. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1229>
14. Haryanto, M., & Mukrodi, M. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 216–222. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17122>
15. Hindriani, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428–436. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1071>
16. Pangestu, S. H., & Wicakari, E. A. (2025). Strategi kompensasi adaptif dalam menghadapi dinamika ekonomi dan tantangan kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 208–230. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.311>
17. Pitaloka, I., & Widyastuti, D. D. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada industri perakitan energi terbarukan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(2), 56–62. <https://doi.org/10.54371/jms.v4i2.891>
18. Ramdhani, R. R., & Sari, R. (2026). Pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Binayasa Karya Pratama Cabang Jakarta Melawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(6), 263–271. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i6.10699>

19. Soni, I., & Purnamarini, T. R. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik pada kepuasan kerja dan dampaknya pada *organizational citizenship behavior*. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 266–277. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4707>
20. Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>
21. Wismawati, K. T., Mashar, R., & Zuhairi, A. (2024). Pengaruh kemampuan komunikasi interaktif dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru prakarya. *Education and Social Sciences Review*, 5(2), 183–190. <https://doi.org/10.29210/07essr491300>