

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *PT. Kingslaim Soft*

Muh Iqbal Ibnu Syahban^{1✉}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *PT. Kingslaim Soft*. Penurunan kinerja yang terjadi di perusahaan ini menjadi latar belakang penelitian ini, yang mengindikasikan adanya masalah dalam motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 65 karyawan *PT. Kingslaim Soft*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi ($t = 6,500$) dan kompensasi ($t = 2,624$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig. masing-masing 0,000 dan 0,011. Uji F juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 57,701$). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi dan kompensasi.

Kata Kunci: *Pengaruh, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and compensation on employee performance at *PT. Kingslaim Soft*. The decline in performance within the company serves as the background for this research, indicating issues with the motivation and compensation provided to employees. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis to examine the impact of motivation and compensation on employee performance. Data was obtained through questionnaires distributed to 65 employees of *PT. Kingslaim Soft*. The results of the analysis show that motivation ($t = 6.500$) and compensation ($t = 2.624$) have a significant effect on employee performance, with significance values of 0.000 and 0.011, respectively. The F test also shows that motivation and compensation simultaneously have a significant impact on employee performance ($F_{hitung} = 57.701$). This study is expected to contribute to improving employee performance by considering the factors of motivation and compensation.

Keywords: *Influence, motivation, compensation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, SDM yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan

dimaksimalkan dalam operasional perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. SDM dalam organisasi bukan hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mendukung keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2021). Perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kualitas SDM agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja yang tinggi dari karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sofyan et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bahagia, sehat, dan bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penurunan motivasi, sebaliknya, dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, peningkatan absensi, dan keterlibatan karyawan yang rendah, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kurniawan et al., 2021).

Survei yang dilakukan oleh *Mazars* di Irlandia mengungkapkan bahwa hanya 58% karyawan yang merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja, sementara 42% lainnya merasa kehilangan motivasi (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada motivasi karyawan untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawan (Winata, 2022). Sebuah perusahaan yang dapat memberikan insentif yang tepat dapat mempengaruhi semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

Selain motivasi, kompensasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam organisasi (Harahap et al., 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat mengurangi semangat kerja dan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pemberian kompensasi yang terlambat atau tidak adil dapat merugikan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas lainnya. Menurut Thaler, Sunstein dan Balz (dalam Congiu, 2022), pemberian kompensasi yang memadai akan mendukung motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil terbaik. Kompensasi yang diberikan juga harus memperhatikan beberapa faktor, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang baik sangat diperlukan untuk memastikan terciptanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan (Situmorang & Siagian, 2022).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rassang et al. (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adira *Finance* di Singaraja, sementara penelitian oleh Idham et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan semangat dan kinerja di perusahaan daerah air minum di Kabupaten Gianyar. Di sisi lain, penelitian oleh Farida dan Hakim (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi

yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Bangun Wenang *Beverages Company* di Manado. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap motivasi dan kompensasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

PT. Kingslaim Soft adalah perusahaan yang bergerak di bidang IT Konsultan dan pergudangan, dengan 65 karyawan yang tersebar di berbagai divisi. Perusahaan ini memberikan kompensasi kepada karyawan berupa uang makan, uang transportasi, dan uang lembur, yang diberikan berdasarkan lama bekerja. Namun, meskipun kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kebijakan perusahaan, kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2022 hingga 2024 seperti yang ada pada tabel 1.

Tabel 1. Data Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan

| Tahun | Presentasi Kinerja Karyawan |
|-------|-----------------------------|
| 2022 | 6,93 % |
| 2023 | 4,35 % |
| 2024 | 4,00 % |

Sumber: PT. Kingslaim Soft, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kualitas kerja dari tahun 2022 sampai tahun 2024. Begitu pun dengan komitmen pegawai dari tahun 2022 sampai 2023 mengalami penurunan. Kemudian yang terakhir, kerjasama pegawai dari tahun 2022 sampai 2024 juga mengalami penurunan. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan kompensasi.

Motivasi dan kompensasi merupakan dua faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di *PT. Kingslaim Soft*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi dan kompensasi yang lebih baik, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *PT. Kingslaim Soft*, yang berjumlah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh para responden. Untuk mengukur variabel yang digunakan, yaitu motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan, digunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keretangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Variabel Motivasi

X2 : Variabel Kepuasan Kerja

$\beta_1 \beta_2$: Besaran koefisien dari masing-masing variabel

e : residual/eror

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

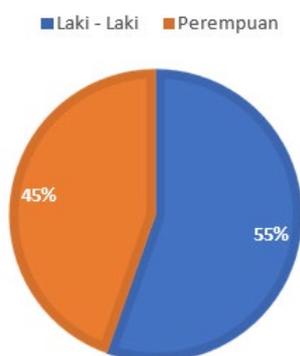
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar Umum Responden

Deskripsi responden mencakup berbagai karakteristik yang relevan, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, yang dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang demografis responden.

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Responden perempuan lebih sedikit dibanding responden laki-laki. Responden perempuan sebesar 45% atau sebanyak 29 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 55% atau sebanyak 36 responden.

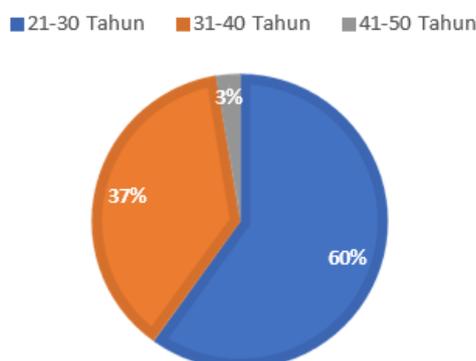


Gambar 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

2. Berdasarkan Usia Responden

Responden dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 21-30 tahun sebesar 50% atau sebanyak 32 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 30% atau sebanyak 20 responden, kelompok ketiga yaitu berusia 41-50 tahun sebesar 20% atau sebanyak 13 responden.

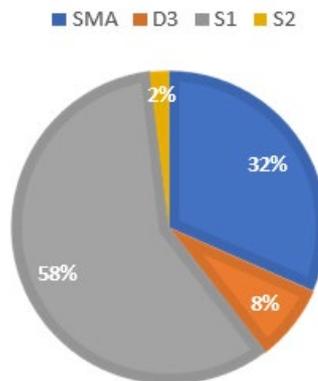


Gambar 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 32% atau sebanyak 20 responden, yang berpendidikan D3 sebesar 8% atau sebanyak 5 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 58% atau sebanyak 37 responden, dan terakhir S2 sebesar 2% atau sebanyak 3 responden.



Gambar 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Responden dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 7% sebanyak 5 responden, kelompok kedua dengan lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 51% sebanyak 33 responden, kelompok ketiga 5-10 tahun sebesar 34% sebanyak 22 responden, yang terakhir >10 tahun sebesar 8% sebanyak responden.



Gambar 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Hasil Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada variabel Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan terbukti valid, karena nilai r hitung untuk setiap item lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,244, yang berarti semua

pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan terhadap skor total. Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap variabel yang diteliti:

- 1) **Motivasi (X1)**: Semua instrumen dengan **r hitung** mulai dari 0,361 hingga 0,750 dinyatakan valid (lebih besar dari 0,244).
- 2) **Kompensasi (X2)**: Semua instrumen dengan **r hitung** mulai dari 0,393 hingga 0,748 juga dinyatakan valid.
- 3) **Kinerja Karyawan (Y)**: Semua instrumen dengan **r hitung** mulai dari 0,386 hingga 0,696 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dianalisis dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari nilai ambang batas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan *Reliabel* karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

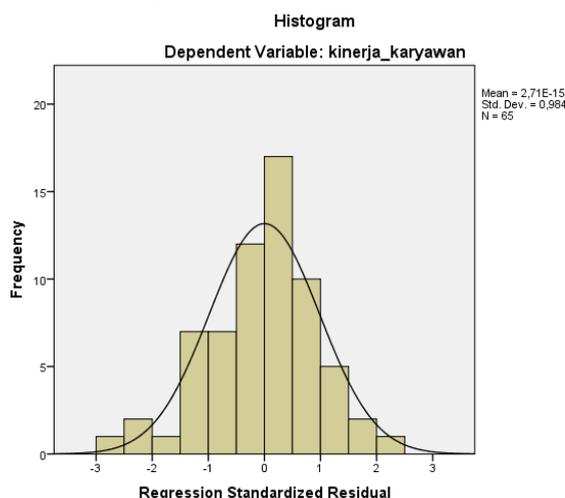
| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batasan | Keterangan |
|------------------|-------------------------|---------|-----------------|
| Motivasi | 795 | 0,600 | <i>Reliabel</i> |
| Kompensasi | 763 | 0,600 | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja Karyawan | 751 | 0,600 | <i>Reliabel</i> |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan histogram, terlihat bahwa bentuk distribusi residual mendekati distribusi normal, yang ditunjukkan dengan kurva yang membentuk pola lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual mengikuti distribusi normal, yang memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.



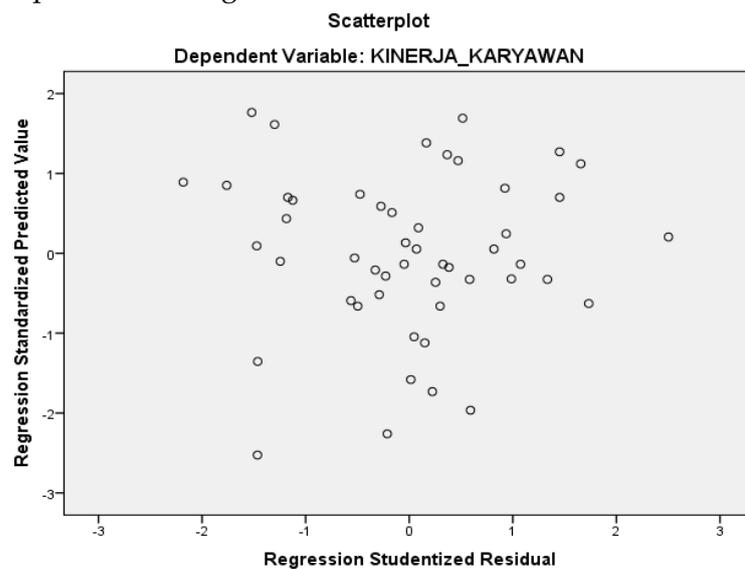
Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber : Olah Data SPSS 22

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 6, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi



Gambar 6. Hasil Uji eteroskedastisitas
Sumber : Olah Data SPSS 22

Uji Multikolinearitas

Metode pengujian yang bias digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan nilai *Tolerance*.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas *Coefficients*

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Colinearity Statistics</i> | |
|-----------------|------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------|
| | B | <i>Std. Error</i> | <i>Tolerance</i> | VIF |
| (Constant) | 3,866 | 3,459 | | |
| Motivasi (X1) | .657 | .101 | .610 | 1.638 |
| Kompensasi (X2) | .224 | .085 | .610 | 1.638 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,638 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,610 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Motivasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Coefficients*

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|-----------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,866 | 3,459 | | 1,118 | .268 |
| Motivasi (X1) | .657 | .101 | .625 | 6,500 | .000 |
| Kompensasi (X2) | .224 | .085 | .252 | 2,264 | .011 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- 1) a = Konstanta sebesar 3,866 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Motivasi dan Kompensasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerjanya adalah 3,866.
- 2) B1 = Koefisien regresi sebesar 0,657 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Motivasi (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,657 point.
- 3) B2 = Koefisien regresi sebesar 0,224 merupakan nilai yang berasal dari variabel Kompensasi (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Kompensasi (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,224 point.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,651 atau 65,1%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan variabel lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model *Summary*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .807 ^a | .651 | .639 | 2.343 | 2.166 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat.

Tabel 6. Hasil Uji t *Coefficients*

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,866 | 3,459 | | 1,118 | .268 |
| Motivasi (X1) | .657 | .101 | .625 | 6,500 | .000 |

| | | | | | |
|-----------------|------|------|------|-------|------|
| Kompensasi (X2) | .224 | .085 | .252 | 2,264 | .011 |
|-----------------|------|------|------|-------|------|

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 6, didapatkan nilai berikut :

- 1) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $6,500 > 1,66$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kingslaim Soft.
- 2) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $2,624 > 1,66$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,011 dimana sig. lebih kecil 0,05 atau $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kingslaim Soft.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression Residual Total | 633.758 | 2 | 316.879 | 57.701 | .000b |
| | 340.489 | 62 | 5.492 | | |
| | 974.246 | 64 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 57,701 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $57,701 > 3,14$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kingslaim Soft.

Refleksi Tauhid

Dalam perspektif tauhid, pekerjaan yang dilakukan seorang Muslim bukan hanya sekadar kewajiban duniawi, tetapi juga merupakan ibadah yang memiliki dimensi spiritual yang tinggi. QS. Al-Qasas (28:77) mengajarkan kita untuk mencari pahala akhirat dengan apa yang telah diberikan Allah, tetapi tidak melupakan hak-hak kita di dunia. Hal ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara keduanya, dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Etos kerja yang tinggi, bekerja dengan penuh totalitas dan integritas, serta menjaga niat agar tidak terjebak dalam keinginan duniawi, merupakan prinsip dasar dari motivasi yang sesuai dengan tauhid. Seorang Muslim harus menjalani pekerjaannya dengan penuh keikhlasan dan dedikasi, sebagai wujud dari pengabdian kepada Allah.

Selain itu, dalam konteks kompensasi, Islam mengajarkan prinsip keadilan yang harus diterapkan dalam setiap hubungan kerja. Dalam QS. An-Nahl (16:97), Allah SWT berjanji memberikan kehidupan yang baik kepada mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, serta memberikan balasan yang lebih baik atas usaha mereka. Kompensasi yang diberikan

kepada karyawan harus sejalan dengan prinsip ini, yakni sesuai dengan jerih payah yang telah mereka berikan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap upaya yang dilakukan dengan niat yang benar dan dalam kerangka ibadah akan mendatangkan manfaat baik di dunia maupun di akhirat. Selain itu, QS. Al-Mulk (67:15) juga mengingatkan umat Islam untuk memanfaatkan bumi dengan bijak, mencari rezeki dan mengusahakan kehidupan dengan cara yang baik dan benar, sebagai bagian dari kewajiban untuk memakmurkan bumi sesuai dengan kehendak Allah. Dengan demikian, kinerja karyawan yang didorong oleh motivasi yang tepat dan kompensasi yang adil merupakan bentuk nyata dari ibadah yang berlandaskan tauhid, yang bermanfaat bagi perusahaan, masyarakat, dan kehidupan spiritual seorang Muslim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kingslaim Soft. Motivasi terbukti mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan meningkatkan produktivitas mereka, sementara kompensasi yang adil juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua faktor ini dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Referensi :

- Congiu, L. (2022). Choice Architecture: A Message and Environment Perspective. *Erasmus Journal for Philosophy and Economics*, 15(1), 162–166.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 1–18.
- Harahap, D. S., Khair, H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange and Employee Performance: Mediating Roles of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(3), 306–322.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Idham, I., Firman, A., & Saripuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), 277–289.
- Kurniawan, R., Adismar, R., Santoso, S., Pramudhita, K. B., & Bahtiar, M. R. (2021). Analisa Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Yang Berpengaruh Pada Waktu Konstruksi Di PT. UAO (Proyek BKD). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(6), 2548–1398.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Rassang, W. J., Tawe, A., Natsir, U. D., Akbar, A., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PLN 123 Site Makassar. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 1(2), 51–56.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan*

Keuangan, 5(1), 94-102.

- Sofyan, A., Ridwan, A., & Hasan, J. A. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Dalam Pelayanan Publik Pada Masa New Normal di Kota Sorong. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 2(2), 61-71. <https://www.iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/263%0Ahttps://www.iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/download/263/234>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=FgVjEAAAQBAJ>