



Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Andini Febriany Mutiarasari*, Melani Ayunurlita, Nasya Amelia

Universitas Swadaya Gunung Jati

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3893>

*Correspondence: Andini Febriany Mutiarasari

Email: andini.124020366@ugj.ac.id

Received: 30-10-2025

Accepted: 30-11-2025

Published: 30-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur sweater terkemuka yang beroperasi di Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengambilan sampel secara purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara motivasi ekstrinsik, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pemberian kompensasi yang adil dan motivasi ekstrinsik yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan daya saing dapat dipertahankan di pasar. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada pencapaian target, reputasi perusahaan, serta kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara optimal.

Motivasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori motivasi, terdapat dua jenis motivasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk merasa berprestasi dan memperoleh kepuasan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, salah satunya adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja dan kontribusinya (Robbins & Judge, 2019).

Kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya merupakan bentuk motivasi ekstrinsik yang langsung berhubungan dengan kebutuhan karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya (Armstrong, 2020). Namun, jika kompensasi dianggap tidak memadai, karyawan cenderung mengalami ketidakpuasan yang dapat menurunkan semangat dan kualitas kerja.

PT Leetex Garment Indonesia, sebagai salah satu perusahaan manufaktur garmen yang beroperasi dengan standar tinggi untuk pasar global, menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Dengan ribuan karyawan yang bekerja dalam proses produksi yang padat dan ketat, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberikan kompensasi yang layak agar karyawan dapat mempertahankan kinerja optimal. Beberapa isu terkait motivasi ekstrinsik dan kompensasi di perusahaan ini masih ditemukan, seperti persepsi ketidakadilan gaji, tekanan kerja, serta budaya organisasi yang perlu diperbaiki untuk mendukung kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan bonus terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi ekstrinsik dan kompensasi secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia.
4. Sebagai dasar bagi manajemen PT Leetex Garment Indonesia dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi dan kompensasi guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Isu

- Banyak kecelakaan kerja terutama di bagian weaving yang disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri yang tidak sesuai standar.
- Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan fasilitas kurang memadai, seperti ventilasi dan penerangan yang buruk, menurunkan kenyamanan karyawan dan produktivitas.
- Beberapa karyawan mengalami stres kerja akibat jam kerja panjang, beban kerja berat, dan manajemen yang kurang mendukung.
- Hubungan yang kurang harmonis antara manajemen dan karyawan menimbulkan ketegangan dan kurangnya motivasi kerja.
- Kompensasi dan gaji yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja membuat loyalitas dan semangat kerja karyawan menurun.

Fenomena

Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu tidak tercapainya target dalam penyelesaian klaim oleh karyawan setiap bulannya. Jumlah klaim dari nasabah lebih banyak dibandingkan target klaim yang diselesaikan perusahaan.

Kajian Teori

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Prawirosentono dalam Nawawi (2006:65) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Tujuan dari dilakukan penilaian kinerja karyawan menurut Abdullah (2014:21) antara lain:

1. Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.
2. Pemberian reward, dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa perusahaan juga dapat menggunakannya untuk memberhentikan karyawan.
3. Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
4. Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi, evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja karyawan.

Sedangkan kegunaan penilaian kinerja dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM menurut Abdullah (2014:22) adalah memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan, sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan, sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan, sebagai dasar untuk menyusun perencanaan

dan pengembangan karier karyawan, sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses staffing, dan sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

Indikator kinerja menurut Mahsun dalam Abdullah (2014:145) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan. Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2006:67) adalah kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Teori Abraham H. Maslow

Teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri: Sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa:

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dan pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi di mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer yang dikutip oleh Siagian (2009:289) dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "Existence" dapat dikatakan

identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "Relatedness" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "Growth" mengandung makna yang sama dengan "self actualization" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Teori ini didasarkan pada sifat pragmatisme manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Faktor Ekstrinsik (Faktor Hygiene)

Menurut teori Herzberg, faktor hygiene atau pemeliharaan adalah hal-hal yang berasal dari luar individu dan mempengaruhi perilaku kerja mereka. Contohnya mencakup gaji, bonus, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta fasilitas yang memadai. Ini semua berkontribusi pada bagaimana seseorang berkinerja di tempat kerja (Anwar, 2022).

Adapun indikator ekstrinsik yaitu:

a. Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dan administrasi perusahaan yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi (Kosanke, 2019). Kebijakan dan administrasi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kebijakan dan administrasi biasanya dituangkan secara tertulis oleh pimpinan, yang dibuat untuk menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan pedoman dan penatausahaannya dilakukan oleh pengelola yang bertanggung jawab sehingga dapat bertindak sejujur mungkin (Nurrohmah, 2019).

Indikator kebijakan dan administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Kejelasan kebijakan
- b) Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur administrasi
- c) Efektivitas komunikasi terkait perubahan kebijakan
- d) Perumusan kebijakan yang melibatkan semua pegawai

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja terkait dengan tempat di mana pegawai bekerja. Ketika tempat kerja menyediakan lingkungan yang baik, termasuk peralatan yang memadai, pegawai akan merasa nyaman dan aman. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja suatu perusahaan, yaitu tempat kerja para pekerja dan para pekerja dalam lingkungan tersebut. Tempat kerja yang baik mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi produktivitas, serta kesehatan dan keselamatan tempat kerja. Menurut Komaarudin (2001) kondisi kerja atau yang sering disebut lingkungan kerja adalah kehidupan social psikologi

dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nurhayana, 2021).

Pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya jika situasi kerjanya baik atau jika lingkungan kerja mendukung. Ini akan membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, jika situasi kerja atau lingkungan buruk, kepuasan pegawai akan menurun, hal tersebut bisa berdampak negatif pada kinerja pegawai karena situasi kerja memengaruhi bagaimana mereka bekerja, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja (Nurrohmah, 2019).

Indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja,
- b) Kepuasan terhadap lingkungan kerja,
- c) Kepuasan terhadap fasilitas kerja.
- d) Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara atasan dan bawahan atau pekerjaan lainnya dengan suatu perijinan kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, kita perlu suasana kerja yang baik di antara rekan kerja dan atasan agar dapat bekerja secara optimal (Zamdi, 2023).

Menurut (Lupita & Azzuhri, 2022) Hubungan antar pribadi mencerminkan hubungan langsung antara pegawai dan manajernya. Ada kemungkinan bahwa pegawai merasa sulit untuk berinteraksi dengan atasannya, agar tidak menimbulkan ketidakpuasan di antara pegawai, setiap atasan harus memiliki setidaknya tiga keterampilan berikut:

1. Technical skill (kecakapan teknis).

Kecakapan teknis adalah keterampilan praktis dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas teknis. Kecakapan ini sangat penting bagi pemimpin, mencakup penggunaan cara dan teknik berkomunikasi yang umumnya terkait dengan kemampuan menggunakan perangkat.

2. Conceptual skill (kecakapan konseptual)

Kemampuan untuk memahami kompleksitas sebuah organisasi sehingga dalam situasi sulit pun selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Indikator hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan dengan atasan.
- b) Hubungan dengan rekan kerja.
- c) Hubungan dengan pasien.

c. Gaji

Gaji adalah bayaran yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, tanpa gaji yang memadai, sulit bagi sebuah organisasi untuk memotivasi pegawainya.

Gaji terkait dengan pendapatan yang diterima oleh pegawai. Gaji merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas tugas administratif dan kepemimpinan, yang biasanya dibayarkan secara bulanan. Gaji adalah hak atau pembayaran yang diterima oleh pegawai dari organisasi sebagai imbalan atas kontribusinya. Oleh karena itu, gaji dapat dianggap sebagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerjanya.

Pembayaran gaji biasanya dilakukan setiap bulan. Sementara itu, upah merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah unit produk yang dihasilkan. Dengan demikian, konsep kompensasi mencakup lebih dari sekadar gaji dan upah, karena keduanya hanya merupakan bagian dari keseluruhan konsep kompensasi. Secara keseluruhan, gaji dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja dari perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaannya, dengan jumlah imbalan yang sesuai dengan kesepakatan awal (Febrisky, 2022).

Indikator gaji adalah sebagai berikut:

Presepsi keadilan gaji.

Kepuasan terhadap gaji.

Ketepatan waktu pemberian gaji.

Perbandingan gaji.

Kualitas Pengawasan

Pengawasan adalah sebuah upaya analisis untuk menghasilkan hasil yang seimbang, keterampilan, konsep, atau tujuan standar yang ada untuk menentukan kapasitas sesuai dengan standar dan juga digunakan untuk menunjukkan kinerja. Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui perhatian yang diberikan dalam pengawasan oleh atasan kepada pegawai (Afriliani, 2023). Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk memastikan bahwa pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Tingkat pengawasan yang tepat selama jam kerja penting karena pengawasan yang kurang optimal dapat menyebabkan pegawai bertindak sesuai keinginannya sendiri atau bahkan melanggar aturan perusahaan. Pengawasan yang efektif dapat memastikan kelancaran pekerjaan dan hasil yang baik. Melalui pengawasan, dapat diidentifikasi masalah potensial seperti kesalahan, kekurangan, atau cara kerja yang tidak efektif.

Tujuan pengawasan oleh pimpinan bukanlah untuk mencari kesalahan, tetapi untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sebaik mungkin. Pengawasan yang berkelanjutan penting untuk menghasilkan perubahan yang positif dan perkembangan yang lebih baik. Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan menerapkan disiplin kepada pegawai (Setiawan et al, 2022).

Indikator kualitas pengawasan adalah sebagai berikut:

- a) Respons kepala perusahaan terhadap perubahan yang terjadi.
- b) Kemampuan kepala perusahaan dalam memberikan umpan balik.
- c) Ketersediaan sistem pengawasan yang terstruktur dan jelas.

Menurut teori Herzberg, kepuasan kerja bisa dibagi menjadi dua bagian. Pertama, ada faktor motivator yang berkaitan dengan tingkat prestasi kerja. Jika faktor ini kurang, kepuasan kerja juga rendah. Kedua, ada faktor ketidakpuasan, yang terjadi karena hal-hal di luar pekerjaan yang membuat pekerja merasa tidak puas. Jika kondisi ini terjadi, pegawai tidak akan termotivasi. Untuk memperbaiki situasi ini, perlu dilakukan perbaikan setidaknya sampai tidak ada lagi ketidakpuasan (Anwar, 2022).

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam hazmanan. (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Gary Dessler dalam hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam pemberian kompensasi, yang terdapat sejumlah faktor mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia. disuatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Hazmanan (2017:8) menguraikan faktor- faktor yang mempengaruhi besar kecilnya 3) kompensasi yang akan diterima individu yang ada di organisasi atau perusahaan.

1. Faktor Pemerintah.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai.
3. Standar biaya hidup pegawai.
4. Ukuran perbandingan upah.
5. Permintaan dan persediaan.

Kompensasi mempunyai fungsi yang sangat penting didalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan dan kehidupan suatu negara.

Schunk, Pimtrich & Meece dalam Hazmanan (2017:104) mengatakan bahwa kompensasi memiliki fungsi pengawasan, dimana semua imbalan memiliki potensi untuk mengawasi dan mengendalikan operasional organisasi. Sedangkan Komaruddin dalam Hazmanan (2017:103) mendeskripsikan fungsi kompensasi berupa gaji yang dapat membantu manajer personalia dalam:

1. Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
2. Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Werther dan Davis dalam hazmanan (2017:105) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1. Memperoleh personel berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar.

2. Mempertahankan karyawan yang ada Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berkitab kepada perputaran tenaga kerja tinggi.
3. Memastikan Keadilan Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2016):

1. Upah dan Gaji Upah

Upah dan gaji adalah suatu hal yang berbeda. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan atau pekerjaan harian yang bukan pegawai atau pegawai tetap. Upah biasanya dibayarkan harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan antara pekerja dan mujikan. Gaji umumnya berlaku untuk tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang dapat diberikan secara teratur.

2. Insentif

Insentif adalah merupakan kompensasi suatu hal tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan kinerja atau produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap dari gaji pokok. seperti tunjangan perlindungan kesehatan dan jiwa, liburan perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berupa fasilitas, yang diberikan oleh perusahaan untuk memudahkan serta memotivasi karyawan dalam bekerja. seperti fasilitas mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Metodologi

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian field research yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung

pada obyek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Motivasi ekstrinsik, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Leetex Gramant Indonesia di Jalan Raya Bandung Cirebon Desa Sinar Kadipaten, Sinarjati, Kec Dawuan, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan reliabilitas

Validitas di uji dengan koleransi item total menggunakan pearson, sedangkan reliabilitas dengan Cronbach's alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$

2. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variable independent. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

3. Uji T dan Uji F

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh masing variable bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variable terikat.

Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari r-Hitung $> r$ -Tabel, atau jika r-Hitung $< r$ -Tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Valid

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P(Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,395	0,334	0,000	Valid
X1.3	0,422	0,334	0,866	Valid
X1.4	0,428	0,334	0,079	Valid
X1.5	0,746	0,334	0,194	Valid
X1.6	0,471	0,334	0,053	Valid
X2.1	0,577	0,334	0,014	Valid
X2.2	0,456	0,334	0,785	Valid
X2.3	0,483	0,334	0,017	Valid
X2.7	0,533	0,334	0,132	Valid
Y1.1	0,684	0,334	0,053	Valid
Y1.2	0,653	0,334	0,049	Valid
Y1.3	0,815	0,334	0,107	Valid

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P(Sig.0)	Keterangan
Y1.4	0,778	0,334	0,132	Valid
Y1.5	0,778	0,334	0,132	Valid
Y1.6	0,838	0,334	0,243	Valid
Y1.7	0,769	0,334	0,016	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1) dianggap valid. Hal ini terbukti dari nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,334 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, semua instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
21	0,879	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kalomogorov-Smirnov	>0,05	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF<10 Dan Tolerance >0,1	T 0,932 VIF 1,018 T 0,982 VIF 1,018	Lulus Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Uji Normalitas

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (VIF Total_X1 = 1,018 dan Total_X2 = 1,018). Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas dibawah ini, yang dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov, memiliki hasil yang signifikan yaitu 0,200, yang mana lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Tabel uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian karena nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Dan pada Uji Multikolinearitas nilai VIF seluruh variable berada dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model ini. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antara variable bebas dan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.156	2	81.078	12.665	<.000 ^b
	Residual	198.461	31	6.402		
	Total	360.618	33			

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL X_2, TOTAL_X1

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,665 dengan tingkat signifikansi < 0,05 (0,000). Artinya, Total_X1 dan Total_X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Total_Y1. Berdasarkan hasil Uji ANOVA, model regresi yang melibatkan variable motivasi ekstrinsik, kompensasi, terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara siltutan signifikan, atau dengan kata lain, kedua variable independent secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependent, yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 12.665 juga menguatkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variable yang dijelaskan.

Uji T

Tabel 5. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.873	4.027		2.203	.035
	Total_X1	.103	.064	.217	1.611	.117
	Total_X2	.569	.126	.606	4.508	.000

a. Dependent Variable: Total_Y1

Total_X1

Nilai signifikansi $0,117 > 0,05$, sehingga Total_X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Total_Y1.

Total_X2

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Total_X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Total_Y1.

Berdasarkan output tabel Coefficients, diketahui bahwa variable motivasi ekstrinsik (Sig=0,117) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi (Sig=0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Terlihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,606$). Hal ini menunjukkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi memiliki peran yang lebih dominan di bandingkan variabel lainnya.

H1: Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan → Ditolak. Nilai Sig. sebesar $0,117 < 0,05$, sehingga motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan → Diterima. Nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara simultan motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leetex Garment Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang diberikan oleh perusahaan.

Namun, jika dilihat secara parsial, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan dorongan eksternal seperti kebijakan, kondisi kerja, dan hubungan kerja, faktor-faktor tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh karyawan yang lebih memprioritaskan aspek kesejahteraan finansial dibandingkan faktor non-finansial, terutama dalam lingkungan kerja manufaktur yang menuntut fisik dan ketepatan waktu tinggi.

Di sisi lain, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,606. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor hygiene seperti gaji dan tunjangan sangat berpengaruh dalam mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Dominannya pengaruh kompensasi juga dapat dijelaskan melalui karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, di mana sebagian besar karyawan bekerja dengan target produksi dan beban kerja fisik yang cukup tinggi. Dalam kondisi tersebut, imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi motivator utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi dirasakan tidak sebanding dengan usaha yang diberikan, maka semangat kerja dan produktivitas karyawan cenderung menurun.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi manajemen PT Leetex Garment Indonesia agar lebih memfokuskan perhatian pada perbaikan sistem kompensasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan secara parsial, bukan berarti faktor tersebut dapat diabaikan. Perusahaan tetap perlu memperbaiki kondisi kerja, hubungan kerja, serta kebijakan internal agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja karyawan secara jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi ekstrinsik perlu didukung oleh sistem kompensasi yang baik agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal.

Implikasi Praktis

Bagi PT Leetex Garment Indonesia, implikasi praktis mencakup perlunya reformulasi kebijakan kompensasi dengan mempertimbangkan standar biaya hidup, perbandingan upah industri, dan persediaan tenaga kerja di Majalengka, guna mengatasi fenomena seperti ketidakcapaian target produksi dan kecelakaan kerja akibat motivasi rendah. Manajemen disarankan menerapkan sistem insentif berbasis kinerja, fasilitas pendukung seperti ventilasi dan pengawasan struktural, serta komunikasi efektif untuk memperkuat hubungan kerja, sehingga mendukung daya saing global perusahaan.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia, sementara motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara parsial meskipun berkontribusi secara simultan. Temuan ini didukung oleh analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 29, di mana uji T untuk kompensasi menghasilkan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan koefisien beta 0,606, sedangkan motivasi ekstrinsik memiliki signifikansi 0,117, dan uji F secara keseluruhan mencapai 12,665 dengan signifikansi 0,000, menandakan model yang kuat setelah lolos uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (0,200) serta multikolinearitas (VIF <10, Tolerance >0,1).

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ali, S.B. (2024). The role of human resources: Motivation, training, staffing, compensation. *Handbook of Public Service Delivery*, 241-255, <https://doi.org/10.4337/9781035315314.00022>
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10.
- Burhanudin (2024). The Effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *15th International Conference on Advances in Computing Control and Telecommunication Technologies Act 2024*, 2, 2073-2084, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85209105215&origin=inward>
- Ernawati, Azhari Rahma Intan, Pratama Putri Tiara, Alief Rufaidah Anne. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Intrinsik, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT Metaform Purwakarta. *MAMEN Jurnal Manajemen*, 4(3), 564-576.
- Gunnarsson, L. (2023). Varieties of Sugar Dating in Sweden: Content, Compensation, Motivations. *Social Problems*, 70(4), 1044-1062, ISSN 0037-7791, <https://doi.org/10.1093/socpro/spab063>
- Ingsih, K. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1-16, ISSN 1544-1458, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85103328610&origin=inward>
- Kurniawanto, H. (2025). Career development, work compensation and workload impact on work motivation by job satisfaction mediation in airline companies. *Decision Science Letters*, 14(4), 849-860, ISSN 1929-5804, <https://doi.org/10.5267/j.dsl.2025.8.004>

- Lheureux, F. (2022). Work Motivation and Reactions to Injustice of Temporary Workers: Roles of Social Identities, Autonomy, and Compensations. *Europe S Journal of Psychology*, 18(4), 403-421, ISSN 1841-0413, <https://doi.org/10.5964/ejop.3755>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Mastura, E., Suprayetno, D., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh faktor hygiene dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(1), 8–17.
- Noviyanti (2023). The influence of work discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers. *Environment and Social Psychology*, 8(2), ISSN 2424-7979, <https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1738>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*,4(1).
- Raman, A. (2024). Analysis of the Effect of Compensation, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study of a Frozen Food Company in Poultry Processing. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 12(4), 1179-1185, ISSN 2788-4538, <https://doi.org/10.22194/JGIAS/25.1467>
- Rosy, R. F., & Suprihadi, H. (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Sari Purnama Risla Tasya P.N, Widayani Dwi Agung A, Saraswati Sintya Ayu. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel. *Jurnal Emas*,4, 1878-1880.
- Situmeang, W. R. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT. Anugerah Satria Persada. Universitas Quality.
- Syahrudin, M. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Quality Access to Success*, 23(188), 256-262, ISSN 1582-2559, <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.34>
- Vettriselman, R. (2025). Innovative Approaches to Employee Compensation and Motivation: Designing Strategic Reward Systems. *Strategies for Effective Employee Rewards and Compensation Management*, 43-68, <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-3820-0.ch003>
- Yohanis, Y. D. (2024). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa. Universitas Sulawesi Barat.