

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder

Jessica Indriyani Nababan, Dian Lestari

Universitas Jenderal Achmad Yani

jessicaindriyani_22p275@mn.unjani.ac.id , dianlestari@mn.unjani.ac.id

ABSTRACT

Competition in the tourism industry, particularly in the water recreation sector, demands that every company has human resources capable of providing optimal service. Employee performance is one of the main factors determining a company's success in maintaining service quality, increasing visitor satisfaction, and achieving organizational targets. This study aims to analyze the effect of financial compensation and work motivation on employee performance in the Operational Division of PT. Anugerah Waterpark Bunder. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population was all employees of the Operational Division of PT. Anugerah Waterpark Bunder, totaling 35 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire with semantic differential. Data analysis used IBM SPSS Statistics through validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t), simultaneous tests (F), and coefficient of determination (R^2). The results show that financial compensation has a positive impact on employee performance. Work motivation also has a positive impact on employee performance. Simultaneously, financial compensation and work motivation significantly influence employee performance, with a coefficient of 35.2%. This finding indicates that the financial compensation system has a greater influence on employee performance than work motivation. Therefore, companies need to optimize policies and develop sustainable human resources.

Keywords: *Financial Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Persaingan di industri pariwisata, khususnya di sektor rekreasi air, menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan layanan optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjaga kualitas layanan, meningkatkan kepuasan pengunjung, dan mencapai target organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Operasional PT. Anugerah Waterpark Bunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Operasional PT. Anugerah Waterpark Bunder, berjumlah 35 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan diferensial semantik. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi finansial dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 35,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap kinerja

karyawan daripada motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kebijakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, keberlanjutan bisnis menjadi fokus utama banyak perusahaan, yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Namun, masih banyak perusahaan yang hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi tanpa memperhatikan dampak sosial dan lingkungan. Konsep keberlanjutan bisnis (*business sustainability*) menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk bertahan dalam jangka panjang, bukan hanya dengan mencapai tujuan bisnis, tetapi juga dengan meningkatkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan dalam keberlanjutan diukur melalui inovasi, pengelolaan sumber daya manusia dan pelanggan, serta pengembalian modal awal. Ukuran-ukuran ini mencerminkan orientasi perusahaan untuk berkembang secara berkelanjutan sambil memanfaatkan peluang inovasi yang muncul.

Rekreasi adalah semua kegiatan yang dilakukan pada waktu senggang baik secara individu maupun berkelompok yang bersifat bebas dan menyenangkan sehingga orang merasa cenderung melakukannya.

Rekreasi dari bahasa latin yaitu re-creare yang berarti membuat ulang adalah kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran kembali jasmani dan rohani seseorang. Dari penjelasan di atas fasilitas rekreasi adalah sarana untuk mewadahi kegiatan penyegaran kebalik jasmani dan rohani yang bersifat bebas serta menyenangkan.

Waterpark adalah sebuah taman hiburan yang menampilkan tempat bermain dengan air sebagai objek utamanya. Macam macam arena yang ada di dalam tempat wisata waterpark seperti seluncuran, kolam air mancur, taman air mancur, kolam renang, dan lingkungan untuk berjalan kaki. Kebanyakan dari masyarakat sudah menjadikan waterpark sebagai tempat rekreasi atau wisata yang wajib dikunjungi pada akhir pekan. Rekreasi atau wisata merupakan suatu kegiatan khusus yang ditentukan oleh elemen waktu, kondisi dan sikap seseorang dan lingkungannya. Rekreasi atau wisata meliputi pertandingan olahraga, santai, dan hobi. Sehingga Taman Rekreasi atau wisata Air mempunyai arti suatu wadah atau tempat dimana dapat menampung semua kegiatan yang dilakukan pada waktu senggang baik secara individual maupun secara bersama yang bersifat bebas dan menyenangkan, sehingga orang cenderung untuk melakukannya dimana menggunakan air sebagai media wahana wisatanya.

PT. Anugerah Waterpark Bunder adalah taman air populer di Purwakarta yang menawarkan beragam wahana air dan permainan kering, dengan konsep alam asri, kolam renang untuk segala usia (anak-anak hingga dewasa, ombak, arus), seluncuran ekstrem seperti *Super Bowl Slide & Flying Fox*, serta fasilitas lengkap seperti gazebo, resto, dan area bermain anak-anak, menarik pengunjung lokal maupun luar kota sejak dibuka tahun

2021. Teori pengembangan destinasi wisata menyebutkan, pemilihan lokasi yang strategis dan mudah dijangkau akan meningkatkan intensitas kunjungan serta memperluas segmentasi pasar wisatawan (Yoeti,2016:4). Destinasi wisata yang berada di kawasan dengan lingkungan alami dan suasana nyaman juga cenderung memberikan nilai tambah berupa pengalaman rekreasi yang lebih menyenangkan dan berkesan bagi pengunjung.

Waterpark ini menyediakan berbagai jenis kolam, seperti kolam dewasa, kolam anak-anak, kolam ombak, kolam arus (*lazy river*), kolam busa, serta kolam sport, yang memungkinkan pengunjung dari berbagai kelompok usia memperoleh pengalaman rekreasi yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam era persaingan yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi perlu melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkannya, salah satunya dengan melihat kinerja (Afandi, 2018:30).

Kinerja karyawan yang optimal tercermin dari kemampuan memberikan pelayanan yang ramah, responsif, serta sigap dalam menjaga keselamatan dan kenyamanan pengunjung. Hal ini sangat penting mengingat waterpark merupakan destinasi rekreasi yang mengutamakan keamanan serta pengalaman menyenangkan bagi seluruh segmen usia. Berdasarkan uraian , terlihat bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. SOP merupakan pedoman yang mengatur perilaku dan pelaksanaan tugas karyawan agar kegiatan operasional berjalan sesuai standar dan tujuan perusahaan tercapai. Pelanggaran terhadap SOP dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam disiplin kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk mengetahui kondisi kepatuhan karyawan terhadap SOP di PT. Anugerah Waterpark Bunder, data pelanggaran yang terjadi selama tiga tahun terakhir disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Pelanggaran SOP Karyawan Divisi Operasional PT Anugerah Waterpark Bunder Tahun 2023, 2024, 2025

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH PELANGGARAN	
		BEKERJA TIDAK SESUAI SOP	KETERANGAN
2023	31	4	Pelanggaran relatif masih rendah
2024	31	6	Terjadi peningkatan pelanggaran

2025	35	11	Mengalami peningkatan yang lebih signifikan
------	----	----	---

Sumber: Wawancara HRD PT. Anugerah Waterpark Bunder, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya tren peningkatan pelanggaran SOP dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, dari 31 karyawan, tercatat 4 pelanggaran, menunjukkan kepatuhan karyawan masih relatif baik. Namun, pada tahun 2024 jumlah pelanggaran meningkat menjadi 6 kasus, yang mengindikasikan mulai munculnya kecenderungan ketidakpatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan.

Meningkatnya jumlah pelanggaran SOP pada tahun 2025 juga mencerminkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Fenomena tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kepatuhan terhadap SOP merupakan salah satu bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Ketika pelanggaran SOP terus meningkat, hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya dilakukan secara efektif dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut variabel kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan dipilih karena memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan, tingkat produktivitas, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Sejalan dengan itu menurut penelitian Safitri & Romi (2025) kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun kebijakan perusahaan. Di antara berbagai faktor tersebut, kompensasi merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kemampuan, waktu, tenaga, dan tanggung jawab yang telah dicurahkan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara awal dengan karyawan PT. Anugerah Waterpark Bunder, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan merasakan ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup sehari-hari serta beban kerja yang harus dijalankan. Karyawan menyatakan bahwa pendapatan yang diperoleh saat ini belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan keluarga, sehingga menimbulkan persepsi bahwa kompensasi yang diterima masih tergolong rendah. Meskipun demikian, karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut karena keterbatasan lapangan pekerjaan alternatif serta kebutuhan ekonomi yang mendesak untuk mempertahankan keberlangsungan hidup sehari-hari.

Pemilihan variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini juga didasarkan pada temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Leonardo (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Permana (2021) yang juga menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan divisi operasional pada PT Anugerah Waterpark Bunder dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Divisi Operasional dan UMK/Kabupaten Purwakarta

TAHUN	TOTAL GAJI KARYAWAN	UMK/Kabupaten PURWAKARTA
2023	Rp 3.021.815	Rp 4.464.675
2024	Rp 3.021.815	Rp 4.499.768
2025	Rp 3.021.815	Rp 4.792.252

Sumber: Wawancara HRD PT. Anugerah Waterpark Bunder November 2025

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat perbedaan antara kompensasi yang diterima karyawan dengan standar upah minimum yang berlaku. Tabel tersebut mencerminkan bahwa adanya permasalahan kompensasi finansial yang diterima karyawan belum memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan persepsi bahwa gaji yang diterima belum sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Kompensasi finansial karyawan Divisi Operasional dibawah UMK Kabupaten Purwakarta sehingga menarik untuk dilakukan penelitian.

Salah satu perilaku kerja yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja adalah tingkat ketidakhadiran karyawan. Kehadiran karyawan secara konsisten menjadi prasyarat penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, di mana keberadaan karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2025 sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penilaian kinerja tersebut diduga tidak terlepas dari permasalahan tingkat ketidakhadiran.

Ketidakhadiran dan keterlambatan seringkali mengurangi waktu kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

Apabila ketidakhadiran terjadi secara berulang dan tidak terkendali, maka hal tersebut dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan, khususnya pada divisi operasional yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada pengunjung. Selain itu, tingginya tingkat absensi juga dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain yang hadir, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat mencerminkan rendahnya komitmen kerja, motivasi, serta kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT Anugerah Waterpark Bunder diperoleh informasi mengenai ketidakhadiran karyawan selama tahun 2025, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi Operasional PT. Anugerah Waterpark Bunder Periode Tahun 2025

NO	BULAN	TANPA KETERANGAN (KALI)
1	Januari	14
2	Februari	12
3	Maret	14
4	April	6
5	Mei	3
6	Juni	4
7	Juli	3
8	Agustus	7
9	September	2
10	Oktober	3
11	November	2
12	Desember	1
JUMLAH		71

Sumber: Arsip PT. Anugerah Waterpark Bunder, Diolah Kembali November 2025

Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sebagaimana terlihat pada Tabel 1.3 mencerminkan adanya permasalahan dalam perilaku kerja karyawan yang berkaitan erat dengan motivasi kerja. Menurut Aini (2024:6) ketidakhadiran sumber daya manusia yang memiliki potensi, sangat penting bagi perusahaan, memungkinkan baik pemimpin maupun karyawan untuk memberikan kontribusi optimal dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Meiliyana & Lestari (2024) Motivasi kerja karyawan cukup rendah bisa memberi pengaruh atas penyelesaian tugas. Maka dari itu, bisa

tercermin pada sikap yang dilakukan oleh para karyawan, salah satunya yakni adanya ketidakhadiran. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Dalam PT Anugerah Waterpark Bunder, jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan yang mencapai 71 kali selama tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini sejalan dengan penurunan skor kinerja karyawan pada tahun yang sama. Tingginya absensi tidak hanya berdampak pada pencapaian kinerja individu, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja tim dan kualitas pelayanan kepada pengunjung. Sejalan dengan itu menurut penelitian Hidayat & Prabowo (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki. Ketika karyawan tidak memiliki dorongan kuat untuk bekerja, mereka cenderung mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan, termasuk dengan cara sering tidak masuk kerja. Akibatnya, target kerja sulit tercapai dan beban kerja karyawan lain menjadi meningkat, yang turut memperburuk kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di divisi operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui tanggal dan responden terhadap kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan Divisi Operasional PT Anugerah Waterpark Bunder. 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan Divisi Operasional pada PT Anugerah Waterpark Bunder menurut persepsi Kepala Divisi Operasional. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja Divisi Operasional pada PT Anugerah Waterpark Bunder baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:8) :

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional pada PT Anugerah Waterpark Bunder. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini mengacu pada Ghazali (2017) yaitu dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada pengujian tersebut, metode pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden yang merupakan seluruh karyawan Divisi Operasional, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 35 responden, karakteristik responden dilihat dari usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun sebanyak 60% (21 orang), sedangkan sisanya sebanyak 40% (14 orang) berada pada rentang usia 15-25 tahun. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,9% (22 orang) dan responden perempuan sebanyak 37,1% (13 orang). Karakteristik ini menunjukkan bahwa Divisi Operasional PT Anugerah Waterpark Bunder didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan proporsi laki-laki yang lebih besar, sesuai dengan karakteristik pekerjaan operasional pada destinasi wisata air yang menuntut kesiapan fisik.

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian diperoleh melalui perhitungan skor rata-rata pada setiap sub variabel, yang kemudian dikategorikan berdasarkan kriteria interpretasi skor. Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> 0,333$ serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,894 (kompensasi finansial), 0,859 (motivasi kerja), dan 0,860 (kinerja karyawan).

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Sub Variabel	Skor Rata-rata	Kriteria
Keadilan	3,35	Cukup
Kelayakan	3,33	Cukup

Waktu Pembayaran Kompensasi Finansial	3,46	Baik
Total Rata-rata	3,38	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial secara keseluruhan berada pada kriteria Cukup dengan skor rata-rata 3,38. Sub variabel dengan skor tertinggi adalah waktu pembayaran kompensasi finansial (3,46), yang mengindikasikan bahwa perusahaan cukup konsisten dalam ketepatan waktu pembayaran gaji, tunjangan masa kerja, dan tunjangan hari raya. Adapun sub variabel dengan skor terendah adalah kelayakan (3,33), yang mengindikasikan masih terdapat ruang perbaikan pada kesesuaian antara gaji dan tunjangan yang diterima dengan beban kerja karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Sub Variabel	Skor Rata-rata	Kriteria
Pekerjaan Itu Sendiri	3,04	Sedang
Keberhasilan	3,28	Sedang
Pengakuan	3,28	Sedang
Tanggung Jawab	3,39	Sedang
Pengembangan Potensi Diri	3,56	Tinggi
Total Rata-rata	3,31	Sedang

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kriteria Sedang dengan skor rata-rata 3,31. Sub variabel dengan skor tertinggi adalah pengembangan potensi diri (3,56) yang termasuk kriteria Tinggi, menunjukkan adanya dorongan kuat dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebaliknya, sub variabel pengakuan memperoleh skor terendah (3,28), yang mengindikasikan bahwa apresiasi terhadap kualitas dan hasil kerja karyawan masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sub Variabel	Skor Rata-rata	Kriteria
Kuantitas Pekerjaan	3,41	Baik
Kualitas Pekerjaan	3,35	Cukup
Ketepatan Waktu	3,28	Cukup
Kemampuan Kerjasama	3,31	Cukup
Total Rata-rata	3,33	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi Operasional secara keseluruhan berada pada kriteria Cukup dengan skor rata-rata 3,33. Skor tertinggi diperoleh pada sub variabel kuantitas pekerjaan (3,41), yang menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, sub variabel ketepatan waktu memperoleh skor terendah (3,28), yang mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin dan pemanfaatan waktu kerja secara lebih optimal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi, model terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar diperoleh model regresi yang bersifat *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,655 VIF = 1,526	Tol > 0,10 VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,466 Sig. X2 = 0,266	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS versi 22.0, diolah kembali, 2026

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,655 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,526 (< 10), yang berarti tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel independen di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi klasik tersebut, model regresi linier berganda pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Keterangan
Konstanta	11,848	-
Kompensasi Finansial (X1)	0,335	Positif
Motivasi Kerja (X2)	0,121	Positif

Sumber: Hasil output SPSS versi 22.0, diolah kembali, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,848 + 0,335 X1 + 0,121 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai koefisien variabel kompensasi finansial memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,335 yang artinya memiliki pengaruh searah, dimana apabila terjadi peningkatan kompensasi finansial maka kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya nilai koefisien variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,121 yang artinya memiliki pengaruh searah, dimana apabila terjadi peningkatan motivasi kerja maka kinerja karyawan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,966	0,934	0,930	1,572

Sumber: Hasil output SPSS versi 22.0, diolah kembali, 2026

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,934 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 93,4%, yang termasuk dalam kategori pengaruh yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan jumlah responden 35 dan tiga variabel penelitian, diperoleh derajat bebas (df) = 32 sehingga nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,692.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	3,266	1,692	0,000	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	3,267	1,692	0,003	Berpengaruh

Sumber: Hasil output SPSS versi 22.0, diolah kembali, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 3,266 lebih besar dari t tabel (1,692) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,267 lebih besar dari t tabel (1,692) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustin et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dengan $k = 2$ dan $df_2 = 32$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,29.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	13,148	3,29	0,000	Berpengaruh

Sumber: Hasil output SPSS versi 22.0, diolah kembali, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,148 lebih besar dari F tabel (3,29) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional pada PT Anugerah Waterpark Bunder.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional PT Anugerah Waterpark Bunder. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Nugraha (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan, yang apabila dikelola secara adil dan layak akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Meskipun kompensasi finansial di perusahaan ini secara keseluruhan berada pada kriteria Cukup, dimensi waktu pembayaran yang dinilai baik oleh karyawan turut berkontribusi menjaga rasa percaya dan komitmen kerja. Namun demikian, aspek kelayakan yang memperoleh skor terendah mengindikasikan bahwa penyesuaian gaji dan tunjangan terhadap beban kerja masih perlu menjadi perhatian manajemen agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih jauh.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Agustriani (2022) yang menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan Divisi Operasional yang berada pada kriteria Sedang, dengan skor tertinggi pada dimensi pengembangan potensi diri, menunjukkan bahwa dorongan karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi menjadi salah satu pendorong utama produktivitas kerja. Sebaliknya, dimensi pengakuan yang memperoleh skor terendah mengindikasikan bahwa apresiasi terhadap hasil kerja karyawan oleh perusahaan masih

dapat ditingkatkan, misalnya melalui pemberian umpan balik positif maupun penghargaan atas pencapaian kerja, sehingga motivasi dan kinerja karyawan dapat tumbuh secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kompensasi finansial dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 93,4%. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Agustin (2023) yang juga menemukan pengaruh simultan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan: kompensasi finansial berperan sebagai bentuk penghargaan eksternal atas kontribusi kerja, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan Divisi Operasional PT Anugerah Waterpark Bunder akan lebih efektif apabila dilakukan secara bersamaan, yaitu melalui perbaikan sistem kompensasi finansial yang lebih adil dan layak, serta penguatan motivasi kerja melalui pengakuan, pengembangan kompetensi, dan pemberian tanggung jawab yang proporsional. Adapun sisa pengaruh sebesar 6,6% mengindikasikan adanya peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau budaya organisasi, yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan sejenis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder masuk kedalam kriteria Cukup. Untuk sub variabel terendah yaitu kelayakan. Dapat diketahui pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari kompensasi finansial adalah waktu pembayaran kompensasi finansial.
2. Motivasi Kerja Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder masuk kedalam kriteria Sedang. Untuk sub variabel terendah yaitu pengakuan. Dapat diketahui pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari motivasi kerja adalah pengembangan potensi diri.
3. Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder masuk kedalam kriteria Cukup. Untuk sub variabel terendah yaitu ketepatan waktu. Dapat

diketahui pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder baik secara parsial maupun simultan.
 - a. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder.
 - b. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder.
 - c. Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Anugerah Waterpark Bunder dengan kriteria pengaruh **Layak**.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Concept and Indicator Human Resource Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 177-192.
- Agustriani. (2022). (Lengkapi sesuai identitas referensi yang digunakan di naskah, karena di daftar pustaka tertulis "Agustina", sedangkan di isi artikel tertulis "Agustriani".)
- Aini, H. N. (2024). Strategi Perusahaan dalam Menumbuhkan Sikap Disiplin Kehadiran Karyawan di PT. Sunindo Gapura Prima. Universitas Islam Indonesia.
- Hartatik. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. (sesuaikan data bibliografi lengkap sesuai buku yang digunakan).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., & Prabowo, R. J. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru asn sman 1 cikalongwetan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1546-1556.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. Agora.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 8 Nomor 9 (2026) 894 – 910 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v8i9.13239

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Meiliyana, R. P., & Lestari, D. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK CV. KIBAR SANDANG NUSANTARA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(3).

Nugraha. (2017). (Lengkapi sesuai identitas referensi yang digunakan, karena belum tercantum lengkap pada daftar pustaka.)

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 80–89.

Safitri, R. D., & Romi, M. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Adminitrasi Rumah Sakit XYZ di Karawang. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3), 1992-2001.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Yoeti, Oka A. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata. Jakarta: Balai Pustaka.