Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Watsons Centerpoint Medan

Wita Setia Karmila Giawa^{1✉}, Ali Musri², Ainur Rizki³

¹Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Di Watsons Centerpoint Medan, pendapatan karyawan meningkat pada tahun 2020 namun mengalami penurunan pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivisme. Sampel terdiri dari 45 responden yang dipilih secara deskriptif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1-5). Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendapatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,6%, kompensasi (X2) sebesar 55,4%, dan motivasi (Z) sebesar 67,7%. Secara simultan, tingkat pendapatan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai Fhitung sebesar 68,7%, lebih besar dari Ftabel 32,2%. Motivasi juga terbukti menjadi variabel intervening antara pendapatan dan kompensasi terhadap kinerja, di mana pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, yaitu sebesar 77,6%. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan pendapatan, kompensasi, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: *Tingkat Pendapatan, Kompensasi Kinerja Karyawan, Motivasi.*

Abstract

Human resources are a vital element in achieving corporate success. Therefore, companies need to provide adequate compensation as a form of appreciation for employee contributions. At Watsons Centerpoint Medan, employee income increased in 2020 but declined in 2024. This study employs a quantitative method with a positivist approach. The sample consists of 45 respondents selected descriptively, and data was collected through a Likert scale questionnaire (1-5). Data analysis was conducted using normality tests, heteroskedasticity tests, and multicollinearity tests to determine both direct and indirect effects. The results of the study indicate that income level (X1) has a significant effect on employee performance (Y) of 54.6%, compensation (X2) of 55.4%, and motivation (Z) of 67.7%. Simultaneously, income level and compensation together significantly influence performance with an F-value of 68.7%, which is greater than the F-table value of 32.2%. Motivation was also proven to be an intervening variable between income and compensation on performance, where the direct effect was greater than the indirect effect, at 77.6%. This study emphasises the importance of managing income, compensation, and motivation to optimally improve employee performance.

Keywords: *Income Level, Employee Performance Compensation, Motivation.*

Copyright (c) 2025 Wita Setia Karmila Giawa

✉ Corresponding author :

Email Address : milagiawa@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peran krusial dalam menunjang keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu mengelola SDM secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017). SDM yang berkualitas, loyal, dan termotivasi tinggi menjadi fondasi utama dalam menciptakan produktivitas serta keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting, salah satunya adalah pendapatan dan kompensasi.

Pendapatan dan kompensasi tidak hanya menjadi alat tukar atas tenaga yang telah dikeluarkan, tetapi juga berperan sebagai instrumen penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menentukan standar hidup, serta memengaruhi status sosial seseorang di masyarakat (Siagian, 2014). Selain itu, kompensasi yang memadai dapat mendorong kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Namun demikian, dalam banyak kasus, pendapatan dan kompensasi saja tidak cukup menjamin peningkatan kinerja. Diperlukan adanya motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan agar mereka terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Motivasi sebagai variabel intervening memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara kompensasi dan kinerja. Motivasi yang tinggi mampu memperkuat pengaruh positif pendapatan dan kompensasi terhadap hasil kerja karyawan (Robbins & Judge, 2019).

Watsons Centerpoint Medan sebagai salah satu perusahaan ritel modern yang bergerak di bidang produk kesehatan dan kecantikan memiliki dinamika SDM yang cukup kompleks. Persaingan yang ketat dan tuntutan pelayanan prima menuntut perusahaan untuk senantiasa menjaga kinerja karyawan pada level yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana tingkat pendapatan dan kebijakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, serta bagaimana peran motivasi sebagai variabel intervening di dalamnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendapatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Watsons Centerpoint Medan, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan efektivitas manajemen SDM di sektor ritel.

KAJIAN PUSTAKA

Tingkat Pendapatan

Tingkat pendapatan mencerminkan jumlah penghasilan yang diperoleh individu atau entitas dalam periode tertentu, seperti bulanan atau tahunan. Pendapatan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pekerjaan, usaha, atau penjualan barang dan jasa. Pendapatan juga mencerminkan efisiensi alokasi sumber daya dalam memproduksi barang dan jasa (Nur Salam, 2019). Peningkatan pendapatan berarti ada perbaikan atau pertumbuhan dalam kegiatan ekonomi yang dilakukan, menunjukkan adanya peningkatan dalam kesejahteraan dan kemajuan ekonomi individu atau daerah (Ikhsan & Suprasto, 2018).

Pendapatan memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan dan kemajuan suatu daerah. Daerah dengan tingkat pendapatan yang tinggi biasanya memiliki tingkat kesejahteraan dan kemajuan yang lebih baik. Sebaliknya, daerah dengan pendapatan

Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Kompensasi.....

yang rendah cenderung memiliki kemajuan dan kesejahteraan yang lebih rendah. Pendapatan juga dapat diartikan sebagai *revenue* (pendapatan usaha) dan *income* (penghasilan pribadi), yang keduanya penting dalam menilai efisiensi dan kesejahteraan ekonomi (Syaiful Bahri, 2018).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai imbalan atas tenaga kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Kompensasi tidak hanya memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, tetapi juga merupakan alat manajemen untuk meningkatkan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja karyawan (Simamora, 2019).

Pemberian kompensasi bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, serta menjaga stabilitas organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan, pendidikan dan pengalaman karyawan, serta kondisi ekonomi nasional (Hasibuan, 2005). Kompensasi yang baik dan kompetitif mampu meningkatkan semangat kerja dan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya (Rachmawati, 2008).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan motivasi kerja yang dimilikinya (Mangkunegara, 2021). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pelatihan, pemberian umpan balik, penghargaan, serta sistem kompensasi yang memadai (Hasibuan, 2018).

Indikator kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian dalam bekerja (Robbins, 2018). Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Efektivitas menunjukkan seberapa efisien penggunaan sumber daya dalam proses kerja, sedangkan kemandirian mencerminkan kemampuan karyawan bekerja tanpa pengawasan langsung.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Wahjono, 2017). Dalam konteks organisasi, motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan, kompensasi, atau pengakuan (Hasibuan, 2018; Mangkunegara, 2016).

Teori motivasi yang sering digunakan meliputi: teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori prestasi McClelland, serta teori ERG Alderfer (Sutrisno, 2016; Serdamayanti, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan terdiri atas faktor internal seperti keinginan hidup, keinginan memiliki, memperoleh pengakuan, dan eksternal seperti lingkungan kerja, supervisi, dan jaminan kerja (Sutrisno, 2019).

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2018) antara lain kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan kerja yang harmonis, serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian oleh Fernos dan Wipi (2023) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 75 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t hitung 2,043 > t tabel 1,993; signifikansi 0,045 < 0,05), koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,208%, yang berarti setiap kenaikan motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,208%, serta konstanta sebesar 14,334% menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi dan motivasi, kinerja karyawan tetap meningkat sebesar nilai tersebut.

Selanjutnya, penelitian oleh Purwanto et al. (2023) dengan judul "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan" dilakukan di PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta dengan sampel sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t hitung 3.472 > t tabel 2.037) dan pengembangan karier juga berpengaruh signifikan (t hitung 3.046 > t tabel 2.037). Secara simultan, kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F hitung 11.128 > F tabel 3.294 dan R^2 sebesar 0.630.

Penelitian oleh Sari et al. (2020) di Universitas Indo Global Mandiri Palembang mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0.964% dan R^2 sebesar 0.930%. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t hitung 24,296 > t tabel 2,0057), sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial (t hitung masing-masing -0,904 dan -0,119). Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F hitung 224,442 > F tabel 2,78; signifikansi 0,00).

Penelitian oleh Mulyadi dan Pancasasti (2021) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang berjudul "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi" menggunakan kuesioner dan teknik simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (T statistic 0.806 $\leq$ 1.967; P 0.420 $\geq$ 0.05), sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan (T statistic 3.247 $\geq$ 1.967; P 0.001 $\leq$ 0.05). Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan (T statistic 2.148 $\geq$ 1.967; P 0.032 $\geq$ 0.05). Disiplin kerja melalui motivasi intrinsik juga tidak berpengaruh signifikan (T statistic 1.697 < 1.960; P 0.090 > 0.05).

Penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar untuk memahami hubungan antara tingkat pendapatan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara teoritis dan empiris, serta menunjukkan potensi motivasi sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini menggunakan **metode kuantitatif**, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan **instrumen penelitian** yang telah disusun secara sistematis, sedangkan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random sampling*). Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan utama untuk **menguji hipotesis** yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019:101).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Watsons pertama kali didirikan dengan nama PT Duta Intidaya pada tanggal 16 Juni 2005, sebagaimana tercantum dalam Akta Pendirian No. 16 tanggal 16 Juni 2005 yang dibuat di hadapan Ukon Krisnajaya, S.H., Notaris di Jakarta. Akta ini telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C-20675 HT.01.01.TH.2005 tanggal 26 Juli 2005.

Hingga akhir Desember 2023, Perseroan telah memiliki 159 gerai yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia seperti Pulau Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi. Sebagian besar gerai Watsons berlokasi di pusat perbelanjaan atau neighbourhood shopping mall yang dikelilingi oleh kawasan pemukiman dengan tingkat kepadatan konsumen yang tinggi. Selain gerai fisik, Watsons juga memiliki gerai daring sendiri serta mengelola beberapa gerai resmi online di berbagai marketplace terkemuka di Indonesia.

Watsons Indonesia merupakan bagian dari AS Watson Group, dan menjadi pemegang lisensi tunggal dan eksklusif atas merek dagang Watsons di Indonesia. Pemberi lisensi, yaitu AS Watson Retail (HK) Limited, juga merupakan anggota dari AS Watson Group—perusahaan ritel kesehatan dan kecantikan terbesar di dunia yang memiliki lebih dari 16.400 toko di 28 negara, 130+ platform e-commerce, dan sekitar 158 juta anggota loyalitas.

Watsons telah dinobatkan sebagai Pengecer Perawatan Pribadi dan Kecantikan No. 1 di Asia dalam survei *Top 50 Customer Experience Brands* yang dilakukan oleh Campaign Asia. Sebagai pemberi lisensi, AS Watson Retail (HK) Limited juga memberikan dukungan pemasaran dan teknis kepada Watsons Indonesia untuk menunjang operasional dan pertumbuhan bisnis.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendapatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Watsons Center Point Medan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 54,6% lebih besar dari t tabel (2,018) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian pula, kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 55,4% dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selain itu, motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 62,7% melebihi t tabel dan tingkat signifikansi juga berada di bawah 0,05. Ketika diuji secara simultan, tingkat pendapatan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 68,7% yang lebih besar daripada F tabel sebesar 32,2%, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya, tingkat pendapatan dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya pengaruh langsung yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung, yakni sebesar 77,6% dibandingkan 0,147. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan penting dalam memperkuat hubungan antara tingkat pendapatan dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi:

- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 19(1), 73–87. Gava Media, Yogyakarta.
- Arref Achmar, M., dkk. (2024). Pengaruh tingkat pendapatan guru terhadap kinerja guru pada MAN 2 Kota Sukabumi. *Indonesian Journal on Education and Learning*, 1(2).
- Ariati, J. (2017). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.
- As'ad, S., & Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inovasi*, 5(1).
- Bersihanta, T., & Aji, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DBS Tangerang. *Jurnal*.
- Bintiro, & Daryanto. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Bisnis BPR NBP 31 Tasikmalaya. Universitas Siliwangi.
- Didi, W., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang, Indonesia. *Journal of Management and Review*, 19(1), 80–91.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Tractors Samarinda. *Jurnal*, 4(2).
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 647–661.
- Firmandari. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Repository UM Palopo*.
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. P. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal*.