

PENGARUH PENDAPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AROMADUTA RASAPRIMA*The Effect of Income and Motivation on Employee Performance at PT. Aromaduta Rasaprima***Ni Nyoman Ayu Krisna¹, Dr. Ni Made Widani², I Kadek Widhiantara³****^{1,2,3}Universitas Mahendradatta****¹Email: ayukrisnaa00@gmail.com****²Email: widaunmar@gmail.com****³Email: kadekwihiantar58@gmail.com****Abstract**

This study aims to determine the effect of income and motivation on employee performance at PT. Aromaduta Rasaprima. A quantitative approach was employed with a total of 40 respondents. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation tests, and the coefficient of determination. The results show that partially, income (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.001 and a regression coefficient of 0.144. Similarly, motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001 and a regression coefficient of 0.234. Simultaneously, income and motivation have a significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of 0.001. The Adjusted R Square value of 0.579 indicates that 57.9% of the variation in employee performance is explained by income and motivation, while the remaining 42.1% is influenced by other factors outside the scope of this study. In conclusion, increased income and work motivation can significantly boost employee performance. Therefore, companies are advised to implement policies that strengthen these two factors to improve overall productivity.

Keywords: Income, Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendapatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pendapatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,144. Begitu pula dengan variabel motivasi (X2) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,234. Secara simultan, variabel pendapatan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,579 menunjukkan bahwa 57,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendapatan dan motivasi, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Kesimpulannya, peningkatan pendapatan dan motivasi kerja secara nyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang dapat memperkuat kedua faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

Kata Kunci: Pendapatan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas guna mencapai tujuan strategisnya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja yang baik akan berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah pendapatan. Pendapatan, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, menjadi motivator eksternal yang kuat dalam memengaruhi perilaku kerja.

Di sisi lain, karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Tanpa karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai target yang diharapkan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor internal yang mendorong semangat dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. faktor motivasi kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Natsir, M. N. S. (2025) Motivasi adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berhubungan dengan sejauh mana seorang karyawan ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Afandi, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021). Karena itu 3 bagaimanapun motivasi didefinisikan, tiga komponen utamanya adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang urang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial.

Motivasi sangat penting baik dari diri sendiri maupun dari atasan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Menurut Puspita dan Oktariansyah (2021) ada dua rasangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya biasa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi karyawan itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang Ardian, N. (2019).

Kinerja karyawan pun sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan mendapatkan imbalan yang layak atas kontribusinya. Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses

kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik.

Kinerja merupakan sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya Agustira, R. (2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pendapatan yang mereka terima. Pendapatan berperan penting dalam membentuk motivasi dan semangat kerja karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan individu dalam bekerja. Pendapatan yang memadai dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan menerima pendapatan yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup mereka, biasanya hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas. Pendapatan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya juga dapat memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa usaha mereka dihargai. Sebaliknya, pendapatan yang tidak memadai atau tidak adil dapat menurunkan motivasi, menimbulkan rasa tidak puas, dan berujung pada penurunan kinerja bahkan niat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, sistem pendapatan yang adil dan kompetitif menjadi salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Aromaduta Rasaprima, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman, sangat bergantung pada kinerja para karyawan operasional maupun staf administrasi. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan internal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan menunjukkan penurunan motivasi kerja, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya produktivitas. Salah satu penyebab yang dicurigai adalah ketidakpuasan terhadap pendapatan yang diterima.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Ismanto (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Computer di Kendal. Demikian pula, penelitian oleh Nurfajrin

dan Fatimah (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara pendapatan dan dua faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang tepat untuk menjaga semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

METODE

Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, di mana peneliti harus membuat latar belakang masalah dari penelitian yang akan dilakukan setelah itu peneliti melakukan identifikasi permasalahan pembatasan masalah serta rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian tersebut untuk mempermudah menemukan titik temu dari permasalahan yang didapatkan dalam penelitian. Dalam melaksanakan penelitian harus menggunakan pedoman maupun teori-teori dari para ahli jurnal serta penelitian dahulu yang telah dilakukan sebagai referensi atau pedoman dalam memecahkan permasalahan. Dalam kajian teori ada kajian serta beserta kerangka pemikiran yang harus dibuat untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Dalam metodologi penelitian harus diterapkannya rancangan dari penelitian populasi serta sampel yang digunakan dan cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Analisis dan uji yang dilakukan dijelaskan kedalaman pembahasan yang membahas seluruh bagian yang didapatkan dalam penelitian. Setelah itu dalam penelitian inilah yang akan menentukan signifikan dan tidak permasalahan yang ada. Rancangan atau desain penelitian ini menggambarkan alur serta proses jalannya penelitian yang diuraikan dalam gambar atau grafik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Aromaduta Rasaprima dengan variabel Pendapatan dan Motivasi Kerja terhadap minat berkunjung di masa pandemi, dengan 40 responden, dan dapat diketahui beberapa karakteristik responden, yaitu karakteristik responden berdasarkan nama, jenis kelamin dan usia adalah laki-laki sebagai berikut: laki-laki 23 responden dengan persentase 57,5% dan perempuan 17 responden dengan persentase 42,5 %.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Aromaduta Rasaprima dengan variabel Pendapatan dan Motivasi Kerja terhadap minat berkunjung di masa pandemi, dengan 40 responden, dan dapat diketahui beberapa karakteristik responden, yaitu karakteristik responden berdasarkan nama, jenis kelamin dan usia adalah laki-laki sebagai berikut: laki-laki 23 responden dengan persentase 57,5% dan perempuan 17 responden dengan persentase 42,5 %.

Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai signifikan pada masing-masing variabel bebas sebesar 0,001. Variabel pendapatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,144 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka variabel Pendapatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Isma et al.,2023) dengan mendapatkan hasil Pendapatan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai signifikan pada masing-masing variabel bebas sebesar 0,001. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,234 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Agustriani et al.,2022) dengan mendapatkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Pengaruh Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai signifikan variabel bebas Pendapatan & Motivasi Kerja sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan variabel bebas Pendapatan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,579 yang berarti pengaruh pendapatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi pendapatan (gaji atau kompensasi) yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Aromaduta Rasaprima. Pendapatan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya. pendapatan dan motivasi kerja merupakan faktor yang berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aromaduta Rasaprima, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi dan perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian mendatang.

SARAN

Dalam rangka meningkatkan Pendapatan karyawan, maka pimpinan PT. Aromaduta Rasaprima hendaknya selalu melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan insentif dan bonus kinerja, menyediakan peluang pengembangan karier, dan mengelola beban kerja dan lingkungan kerja yang sehat. Dalam rangka meningkatkan Motivasi Kerja, maka pimpinan PT. Aromaduta Rasaprima hendaknya selalu memberikan penghargaan dan apresiasi bagi karyawan berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, pimpinan PT. Aromaduta Rasaprima hendaknya melakukan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan teknis sesuai bidang kerja maupun soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, dan

kepemimpinan, sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustira, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Serasi Jaya Abadi Tebing Syahbandar. *Doctoral Dissertation*. Tebing Tinggi: STIE Bina Karya.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4 (2), 119-132.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ismanto, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 173-188.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhawati, (2022) Pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33-40.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Natsir, M. N. S., Maureen, J., Aras, M., & Putra, S. D. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus pada Gen Z di Kota Makassar). *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 6 (1).
- Nurfajrin, D. A., & Fatihah, D. C. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi COVID-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (2).
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (2), 171-178.
- Rawirosentono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.