



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja: Status Sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus di Super Dazzle Yogyakarta)

Filipus Kondo¹, Didik Subiyanto², Nala Tri Kusuma³

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, filipkondo661@gmail.com

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, didiks@ustjogja.ac.id

³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: filipkondo661@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the influence of extrinsic motivation and compensation on employee job performance, with employee status serving as a control variable. The study was conducted to determine the extent to which external motivation and compensation can improve employee job performance, as well as to examine whether differences in employee status affect this relationship. The method used in this study is quantitative. The study population consists of all Super Dazzle Yogyakarta employees, with a sample of 252 respondents. The sampling technique used is accidental sampling. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that extrinsic motivation and compensation have a positive and significant effect on employee job performance. In addition, employee status, as a control variable, also has a positive and significant effect on employee job performance. It is hoped that the implications of this study will encourage companies to pay more attention to providing extrinsic motivation to all employees through a conducive work environment, rewarding employee contributions, and fostering harmonious working relationships between supervisors and subordinates. Furthermore, companies need to ensure that the compensation system provided whether in the form of salary, incentives, or bonuses aligns with employees' workloads and contributions to encourage them to work more effectively and achieve their full potential, regardless of employment status, whether they are permanent or part-time employees.*

Keyword: *Extrinsic Motivation, Compensation, Work Performance, Employee Status*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan status karyawan sebagai variabel kontrol. Penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dari luar dan pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta melihat apakah perbedaan status karyawan memengaruhi hubungan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Super Dazzle Yogyakarta dengan menggunakan sampel karyawan sebanyak 252 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, status karyawan sebagai variabel kontrol juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan pemberian motivasi ekstrinsik kepada seluruh karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diberikan, baik berupa gaji, insentif, maupun bonus, telah sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berprestasi secara maksimal tanpa membedakan status kepegawaian, baik karyawan tetap maupun paruh waktu.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi, Prestasi Kerja, Status Karyawan

PENDAHULUAN

Ditengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas internalnya, termasuk dalam pengelolaan SDM. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran penting dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Purnomo & Kuswinarno, 2025). Persaingan bisnis yang semakin ketat menjadikan perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Super Dazzle merupakan salah satu perusahaan ritel yang berkembang pesat di Yogyakarta yang memiliki banyak cabang dan terus memperluas jangkauan bisnisnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin meningkat. Super Dazzle didirikan 7 Juni 2002 yang berlokasi di Jalan Kaliurang km 4,5, Yogyakarta. Super Dazzle adalah sebuah toko yang telah berdiri selama 23 tahun. Usaha ini bermula dari sebuah kios kecil berukuran 4 x 5 meter yang menjual berbagai aksesoris seperti baterai, casing, dan charger untuk ponsel Nokia, Siemens, Ericsson, serta Motorola. Tidak hanya berfokus pada kepuasan pelanggan, perusahaan ini juga menaruh perhatian besar terhadap efisiensi operasional dan kualitas layanan, yang sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Dengan pertumbuhan industri ritel yang kompetitif, perusahaan ini mampu menarik hampir 2.000 pelanggan setiap harinya, mencerminkan tingginya minat belanja masyarakat. Selain itu, ekspansi bisnis yang dilakukan dengan membuka cabang di berbagai wilayah Yogyakarta, menunjukkan daya saing yang kuat serta keberhasilan dalam strategi pemasaran dan manajemen operasional. Dalam menghadapi ekspansi tersebut, perusahaan ini menjalankan model operasional yang melibatkan jenis status kepegawaian, seperti karyawan tetap, dan paruh waktu (*part-time*).

Namun, temuan internal menunjukkan adanya perbedaan tingkat produktivitas dan loyalitas antara karyawan tetap dan paruh waktu (*part-time*). Berdasarkan pengamatan awal, karyawan tetap cenderung memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, sementara karyawan paruh waktu menunjukkan tingkat motivasi yang fluktuatif karena keterbatasan jam kerja dan status yang belum tetap. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting apakah faktor-faktor seperti motivasi ekstrinsik dan kompensasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap prestasi kerja jika ditinjau dari status karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dari latar belakang status kepegawaian.

Menurut Aidinur (2022), prestasi kerja didefinisikan sebagai prestasi yang mempunyai tingkat kecakapan suatu individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang terkait dengan pekerjaan individu tersebut. Sedangkan menurut Rismawati *et al.* (2022) prestasi kerja merupakan hal yang paling dituntut oleh perusahaan, apabila prestasi kerja yang karyawan

capai tinggi maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan perusahaan akan berkembang dengan mengefektifkan sumber daya yang mereka miliki secara maksimal. Dapat dikatakan prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai apabila keseimbangan antara motivasi kerja, pemenuhan yang layak, serta komitmen dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan karir, dan hubungan baik antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Ketercapaian prestasi kerja tidak terlepas dari peran motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Menurut Wibisono (2022) motivasi berasal dari kata *motivation* yang memiliki arti “menggerakkan”, motivasi didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Samuel & Septina (2020), motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar individu tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Rohmadon & Prayekti, 2023). Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Ujiyanto *et al.*, 2020). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah, sehingga menimbulkan dorongan semangat untuk memperoleh sesuatu.

Dalam sebuah perusahaan, salah satu bentuk pendorong eksternal yang paling berpengaruh terhadap motivasi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan, baik yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan pelaksanaan pekerjaannya (Aidinur, 2022). Menurut Wijaya & Hidayat, (2022), kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Rizky & Prastyani, (2023), kompensasi dijelaskan sebagai total penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebagai kontribusi atau imbalan atas kerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Artinya, kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas usaha dan kontribusinya terhadap perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditentukan dan diketahui oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Menurut Akbar *et al.*, (2021) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai, mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, serta dapat menunjukkan organisasi mengalami kemajuan.

Status karyawan adalah kondisi di mana karyawan yang berstatus karyawan tetap cenderung memiliki kepastian penghasilan, jaminan sosial, dan stabilitas secara finansial, sedangkan karyawan kontrak belum memiliki jaminan finansial dan pekerjaan yang bersifat tetap (Joiwi & Nainggolan, 2021). Menurut Permana & Wahyuni, (2020) status karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. Dengan demikian, penggunaan status karyawan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini sangat relevan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan status karyawan dapat memengaruhi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

Permasalahan mengenai perbedaan motivasi dan kinerja antara karyawan tetap dan paruh waktu di Super Dazzle Yogyakarta perlu ditangani dengan pendekatan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah memperkuat sistem motivasi ekstrinsik serta memastikan pemberian kompensasi yang adil bagi seluruh

karyawan, tanpa membedakan status kepegawaian mereka. Langkah ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendorong peningkatan prestasi kerja.

Hasil penelitian Indrayani, (2021), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan hasil penelitian dari Purba, (2021), Sari & Sumbogo, (2022), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, hasil penelitian Apriliana et al., (2024), Samuel & Septina, (2020), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik bisa berbeda-beda, tergantung pada lingkungan kerja dan karakteristik karyawannya. Karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan bentuk motivasi yang diberikan agar lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan masing-masing karyawan, baik yang berstatus karyawan tetap maupun paruh waktu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahfitri & Sari, (2023), Amalinalsa, (2023), serta Rismawati et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan proporsional, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, hasil penelitian Fitrianti et al., (2022), Novianty et al., (2023), dan Kurdi et al., (2023) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja tidak selalu sama di setiap tempat. Faktor-faktor seperti status karyawan, tingkat kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan organisasi dapat mempengaruhi hasilnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan kompensasi berdasarkan status dan kontribusi masing-masing karyawan, agar setiap individu merasa dihargai dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan melalui penguatan motivasi ekstrinsik dan pemberian kompensasi yang adil serta proporsional. Kedua aspek ini perlu diterapkan dengan memperhatikan status karyawan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi, kompensasi, dan prestasi kerja. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menjadi solusi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada hasil. Dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja ritel serta temuan penelitian terdahulu mengenai motivasi ekstrinsik, kompensasi, dan status karyawan, peneliti bermaksud untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini juga akan mengkaji perbedaan status karyawan, baik yang berstatus tetap maupun paruh waktu, dalam mempengaruhi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengetahui: (1) pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta, (2) pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta, (3) pengaruh status karyawan (tetap/paruh waktu) sebagai variabel kontrol dalam melihat pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, apakah status karyawan (tetap/paruh waktu) berpengaruh sebagai variabel kontrol dalam pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan dan pengembangan kajian mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan status karyawan sebagai variabel kontrol dalam konteks perusahaan ritel. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak Super Dazzle Yogyakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber

daya manusia, khususnya terkait pemberian motivasi ekstrinsik, sistem kompensasi yang adil dan proporsional, serta pengelolaan karyawan tetap dan paruh waktu guna meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dikarenakan dalam penelitian ini mengukur pengaruh antar variabel dan menggunakan angka atau data yang bisa dihitung (biasanya menggunakan kuesioner lalu dianalisis dengan statistik). Populasi dalam penelitian ini di Super Dazzle Yogyakarta yang berjumlah 304 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling* menggunakan rumus *Slovin* dengan jumlah sampel sebanyak 252 responden.

Dalam penelitian ini terdapat variabel yang terdiri dari satu variabel dependen, variabel independen, dan variabel kontrol. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y) sedangkan variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi (X2), dan variabel kontrol status karyawan (Z).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Data yang telah terkumpul berasal langsung dari jawaban responden yang dilakukan secara daring menggunakan Google Form. Skala untuk mengukur masing-masing variabel dioperasionalkan menggunakan Skala Likert (*Likert Scale*) lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel motivasi ekstrinsik diukur melalui indikator lingkungan kerja, penghargaan, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan. Variabel kompensasi diukur melalui indikator gaji, insentif, bonus, premi, dan pengobatan. Variabel prestasi kerja diukur melalui indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi. Sementara itu, status karyawan sebagai variabel kontrol diukur berdasarkan status karyawan tetap dan karyawan paruh waktu (*part-time*).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik pada model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi telah memenuhi syarat statistik sehingga hasil penelitian dapat dilakukan dengan baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa jumlah data (N) yang diuji sebanyak 252 responden, hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,069. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai *Asymp. Sig* > 0,05 maka data dianggap normal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Ringkasan Uji Normalitas

Metode	Nilai	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,05	0,069	Data berdistribusi Normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan variabel kontrol memiliki nilai *tolerance* > 10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10. Variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,314 dan nilai VIF sebesar 3,185. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,316 dan nilai VIF sebesar 3,166. Variabel kontrol status karyawan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,974 dan nilai VIF sebesar 1,026. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen maupun variabel kontrol dalam model penelitian, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Ringkasan Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.314	3.185	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.316	3.166	Tidak terjadi multikolinieritas
Status Karyawan	0.974	1.026	Tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,059. Nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,175. Sedangkan nilai variabel kontrol status karyawan sebesar 0,745. Hasil signifikansi dari variabel independen motivasi ekstrinsik dan kompensasi, serta variabel kontrol status karyawan lebih besar dari (>) 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.059	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kompensasi	0.175	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Status Karyawan	0.745	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat, serta mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel tersebut, dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,530 + 0,512X_1 + 0,313X_2 + 1,964K$$

Tabel 4. Ringkasan Analisis Regresi Uji Linear Berganda

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	5.530		4.038	0.000	-
Motivasi Ekstrinsik	0.512	0.537	9.971	0.000	Signifikan
Kompensasi	0.313	0.347	6.471	0.000	Signifikan
Status Karyawan	1.964	0.141	4.626	0.000	Signifikan

3. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi ekstrinsik, kompensasi, serta variabel kontrol status karyawan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6259.766	3	2086.589	283.965	.000 ^b
	Residual	1822.313	248	7.348		
Total		8082.079	251			

4. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) variabel motivasi ekstrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 9,971 yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 6,471 yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Variabel status karyawan (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 4,626 yang menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan status karyawan (tetap/paruh waktu) berpengaruh positif sebagai variabel kontrol dalam pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.530	1.369		4.038	.000
Motivasi Ekstrinsik	.512	.051	.537	9.971	.000
Kompensasi	.313	.048	.347	6.471	.000
Status Karyawan	1.964	.425	.141	4.626	.000

5. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y: prestasi kerja). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772 atau 77,2% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi (X2), serta variabel kontrol status karyawan (Z) dalam menjelaskan variasi prestasi kerja (Y) adalah 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.772	2.711

Pembahasan

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengaruh variabel independen (Motivasi Ekstrinsik) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai t-hitung sebesar 9.971 yang menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, (H1) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima. Motivasi ekstrinsik

berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya yang dapat mendorong munculnya semangat bersaing untuk mencapai prestasi yang lebih baik (Indrayani, 2021). Motivasi ekstrinsik berperan sebagai pendorong dari luar diri individu yang dapat mengarahkan perilaku kerja ke arah yang lebih produktif.

Ketika karyawan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan dihargai melalui imbalan yang jelas dan adil, maka akan muncul dorongan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik pada karyawan di Super Dazzle Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrayani (2021), Purba (2021), serta Sari & Sumbogo (2022) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliana *et al.* (2024) dan Samuel & Septina (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai t-hitung sebesar 6.471 yang menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan, kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan, rasa terima kasih, serta imbalan atas kontribusi yang telah diberikan.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat berdampak positif bagi karyawan, seperti meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Aidinur, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohayati (2023), Normansyah (2022), Syahfitri & Sari (2023), Simangunsong *et al.* (2022), dan Aidinur (2022), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Novianty *et al.* (2023) dan Ritonga & Rizki (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Status karyawan sebagai variabel kontrol dalam pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini, status karyawan dimasukkan ke dalam model regresi sehingga tetap di uji secara statistik. Namun demikian, variabel ini tidak menjadi fokus utama didalam penelitian ini, melainkan berperan sebagai variabel kontrol yang digunakan untuk mengendalikan perbedaan karakteristik antara karyawan tetap dan paruh waktu. Jadi, variabel status karyawan yang digunakan sebagai variabel kontrol memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai t-hitung sebesar 4,626 yang menunjukkan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, (H3) yang menyatakan status karyawan sebagai variabel kontrol dalam pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja dapat diterima. Dari hasil analisis yang dilakukan, status karyawan tidak mengganggu hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti baik karyawan tetap maupun paruh waktu akan tetap bisa mencapai prestasi kerja yang baik selama didukung oleh motivasi ekstrinsik dan kompensasi yang sesuai.

Dengan demikian, status karyawan bukan menjadi penghambat, tetapi hanya memberikan gambaran tambahan terkait perbedaan kondisi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joiwi & Nainggolan (2021), Permana & Wahyuni (2020), dan Manalu (2021) yang menunjukkan bahwa status karyawan memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Super Dazzle Yogyakarta dengan status sebagai variabel kontrol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dari faktor eksternal serta pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu, status karyawan dalam penelitian ini tidak memengaruhi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Super Dazzle Yogyakarta. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan pemberian motivasi eksternal dan kompensasi yang memadai tanpa membedakan status kepegawaian karyawannya.

REFERENSI

- Aidinur, N. A. M. (2022). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. In *UIN - Ar Raniry Repository*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. S. dan H. Wijoyo (Ed.), *Insan Cendekia Mandiri*.
- Amalinalsa, Z. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i1.9429>
- Apriliana, N., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik & Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Gender Sebagai Variabel Kontrol (Studi Pada Pt. Pangan Sari Utama Kec. Hu'U Kab. Prov.Dompu. Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 40–47.
- Fitrianti, R. N., Chamariyah, & Riswati, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan). *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v1i1.34>
- Indrayani. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Intrinsik, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Di Batam. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(02), 35–43.
- Joiwi, & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Pada PT Citra Buana Batam Industri. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2), 1–10. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2913
- Kurdi, S., Hani, U., & Triyatun, N. (2023). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. *Journal Economic Insights*, 2(2), 99–112. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.79>
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3>
- Normansyah. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran. *Innovative: Journal Of*

- Social Science Research*, 2(1), 738–747. <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.4776>
- Novianty, F. I., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 535–546.
- Permana, E., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Status Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya Pusat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3054>
- Purba, J. H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonimix*, 4(1), 45–54.
- Purnomo, I., & Kuswinarno, M. (2025). Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di Perusahaan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 25–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1401>
- Rismawati, N. M. D. M., Sembiring, E., & Guntar, E. L. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Samajavillas. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(1), 97–111.
- Ritonga, A. M., & Rizki, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(3), 1075–1087. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP>
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention. *Sibatik Journal*, 2(9), 2867–2882. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Rohayati, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry JX. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 566–577. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Samuel, T., & Septina, F. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103–112. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Sari, A. K., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt XYZ. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 205–212. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v1i4.1610>
- Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.399>
- Syahfitri, G. I., & Sari, T. N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Zidan Teknik Multindo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 96–105. <https://doi.org/doi.org/jebidi.v2n1.2023>
- Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 55–68. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7674>
- Wibisono, C. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 108–125. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.458>

Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan. In Y. I. F. Wijaya (Ed.), *CV. Pusdikra Mitra Jaya*. CV. Pusdikra Mitra Jaya.