

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KUDUS

Muhammad Wahyu Riyadi¹, Muhammad Danial Firdaus Musyafak², Shofi Nadhif³
Muhammad Qoes Atieq⁴

¹Universitas Islam Negeri Sunan Kudus, ²Universitas Islam Negeri Sunan Kudus

³Universitas Islam Negeri Sunan Kudus, ⁴Universitas Islam Negeri Sunan Kudus

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 27 Januari 2025
Disetujui : 7 Februari 2025
Publikasi : 18 Februari 2025

Penulis Korespondensi:
Muhammad Wahyu Riyadi
rydwahyu33@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Gen Z) di Kabupaten Kudus. Gen Z merupakan generasi yang memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti harapan tinggi terhadap kompensasi yang adil serta kebutuhan akan motivasi dan pengakuan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 81 responden yang merupakan karyawan Gen Z tetap di beberapa perusahaan di Kudus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan motivasi sebesar 0,010 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara individual memengaruhi kinerja. Namun, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{Sig.} = 0,102 > 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa 61,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik Gen Z. Diharapkan hasil ini menjadi referensi bagi perusahaan dalam menciptakan sistem kompensasi dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan generasi muda untuk mendorong peningkatan kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of compensation and motivation on the performance of Generation Z (Gen Z) employees in Kudus Regency. Gen Z is known for its unique characteristics in the workplace, including high expectations for fair compensation and a strong need for motivation and recognition. This research employed a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed to 81 respondents who are permanent Gen Z employees in various companies in Kudus. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that both compensation and motivation have a positive and significant partial effect on employee performance. The significance value for compensation is 0.000 and for motivation is 0.010 (both < 0.05), suggesting that each variable individually influences performance. However, the simultaneous test (F-test) shows that the two variables do not significantly affect performance when considered together ($\text{Sig.} = 0.102 > 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value is 0.612, indicating that 61.2% of the variance in employee performance can be explained by compensation and motivation. This study contributes to the development of human resource management strategies that are more adaptive to the characteristics of Gen Z. The findings are expected to serve as a reference for companies in designing compensation and motivation systems that align with the expectations of the younger workforce to improve overall performance.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini memasuki era baru dengan kehadiran Generasi Z (Gen Z) sebagai tenaga kerja dominan. Gen Z merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya di

antaranya adalah kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi, kecenderungan multitasking, serta ekspektasi akan lingkungan kerja yang fleksibel dan bermakna (Mahardika, Ingarianti, and Zulfiana 2022). Di berbagai daerah, termasuk Kabupaten Kudus, generasi ini mulai banyak masuk ke dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal (Kurniasari et al., 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dua aspek yang sering menjadi perhatian adalah kompensasi dan motivasi. Kompensasi meliputi imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Sementara motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Ummah, 2020). Studi menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja (Haekel, Sentosa, and Sarpan 2024).

Karakter Gen Z yang sangat responsif terhadap lingkungan kerja yang adil dan transparan, serta butuh pengakuan dan perkembangan diri, membuat pendekatan terhadap mereka harus disesuaikan. Menurut penelitian dari (Amelia, 2024) menemukan bahwa kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang suportif berpengaruh langsung terhadap kinerja Gen Z di sektor industri kreatif. Selain itu, studi (Varika & Kurniawan, 2024) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan engagement karyawan Gen Z secara signifikan.

Di wilayah Kudus, beberapa penelitian lokal telah menyoroti hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja. Misalnya, penelitian oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Universitas Muria Kudus. Penelitian lain oleh (Nugraha et al., 2021) di perusahaan konveksi lokal mengungkapkan hal serupa, bahwa baik kompensasi maupun motivasi sangat relevan dalam memengaruhi performa karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik membahas konteks Gen Z sebagai objek utama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kudus. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi muda, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Wahyu et al., 2021). Secara keseluruhan, penelitian ini berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi Gen Z, serta memperkuat kinerja organisasi melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia yang berasal dari generasi masa depan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode ilmiah untuk mendapatkan pengetahuan baru melalui data numerik yang dianalisis secara statistik guna menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti (Alamin et al., 2024). Fokus dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi (sebagai variabel independen) terhadap kinerja karyawan (sebagai variabel dependen) pada Gen Z di Kudus. Menurut Sulistiyowati (2017), populasi adalah sekelompok individu atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan berada pada wilayah serta waktu yang telah ditentukan sebagai objek pengamatan.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja secara tetap di perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Kudus. Khususnya yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili

keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik non-probability sampling di mana pemilihan responden didasarkan pada kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun kriteria yang ditentukan antara lain: (1) karyawan tetap, (2) telah bekerja minimal 1 tahun, dan (3) menerima kompensasi dan tunjangan secara rutin.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Untuk mengukur tanggapan responden digunakan skala Likert dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana, yang selanjutnya dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh simultan antar variabel. Proses pengolahan data dilakukan dengan perangkat lunak statistik SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif untuk variabel ini harus dilaksanakan agar dapat melihat gambaran umum data, seperti nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan standar deviasi dari tiap variabel, yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Statistik Deskriptif dari penelitian dapat ditemukan pada tabel berikut ini:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	81	4	20	13.15	4.489
Motivasi	81	5	20	12.78	4.120
Kinerja Karyawan	81	4	15	11.26	3.901
Valid N (listwise)	81				

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa skor minimum yang diperoleh responden adalah 4 dan maksimum 20. Rata-rata skor kompensasi adalah sebesar 13,15 dengan standar deviasi 4,489. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup beragam, dengan tingkat sebaran yang sedang hingga tinggi.
2. Variabel Motivasi memiliki skor minimum sebesar 5 dan maksimum 20. Nilai rata-ratanya adalah 12,78, sedangkan standar deviasinya sebesar 4,120. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi responden dalam bekerja juga bervariasi, namun masih berada pada kisaran yang moderat.
3. Variabel Kinerja Karyawan mencatat skor minimum sebesar 4 dan maksimum 15. Rata-rata nilai kinerja yang diperoleh responden adalah 11,26 dengan standar. deviasi 3,901. Hal ini menggambarkan adanya variasi dalam kinerja karyawan, meskipun secara umum berada dalam kategori menengah.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat dan sah. Pengujian ini bertujuan untuk melihat tingkat akurasi item dalam instrumen dengan cara memeriksa nilai signifikansi serta membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan nilai kritis (r tabel). Sebuah item dikatakan valid apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Selain itu, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dapat dinyatakan valid (Janna and Herianto 2021). Berdasarkan jumlah responden ($N = 81$), diperoleh derajat kebebasan ($df = N - 2 = 79$) dengan r tabel sebesar 0,1841. Berikut hasil pengujian validitas item pernyataan dalam penelitian ini.

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlaton</i>	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,901	0,000	Valid
	X1.2	0,915	0,000	Valid
	X1.3	0,886	0,000	Valid
	X1.4	0,895	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,794	0,000	Valid
	X2.2	0,888	0,000	Valid
	X2.3	0,877	0,000	Valid
	X2.4	0,902	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,971	0,000	Valid
	Y2	0,923	0,000	Valid
	Y3	0,978	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) lebih besar dari 0,300 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada masing-masing variabel, diperoleh rincian sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki empat item pernyataan (X1.1–X1.4) dengan nilai korelasi Pearson berkisar antara 0,886 hingga 0,915 dan signifikansi 0,000, yang menandakan bahwa semua item memiliki validitas sangat tinggi dan dapat digunakan untuk mengukur variabel secara akurat.
2. Motivasi (X2) terdiri dari empat item (X2.1–X2.4) dengan nilai korelasi antara 0,794 hingga 0,902, seluruhnya signifikan pada taraf 0,01. Ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi adalah valid dan berkorelasi sangat kuat terhadap skor total.

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen memiliki tiga item pernyataan (Y1-Y3) dengan nilai korelasi 0,923 hingga 0,978, semuanya juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan total skor dan validitas yang sangat baik.

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	11

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955. Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sudah dianggap memadai untuk penelitian eksploratori atau dalam tahap awal pengembangan alat ukur. Selaras dengan itu, Peneliti lain menjelaskan bahwa nilai Alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen telah memiliki tingkat reliabilitas yang layak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas minimum dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43072080
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.186
	Negative	-.072
Test Statistic		.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam pengujian ini digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan output uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa: Distribusi data residual tidak berdistribusi normal. Meskipun demikian, asumsi normalitas residual tidak selalu menjadi syarat mutlak dalam

regresi berganda jika ukuran sampel besar (>30), karena berdasarkan Teorema Limit Central, model regresi tetap dapat digunakan selama asumsi lainnya terpenuhi dan tidak terdapat outlier ekstrem (Quraissy, 2022).

Uji Multikolinearitas

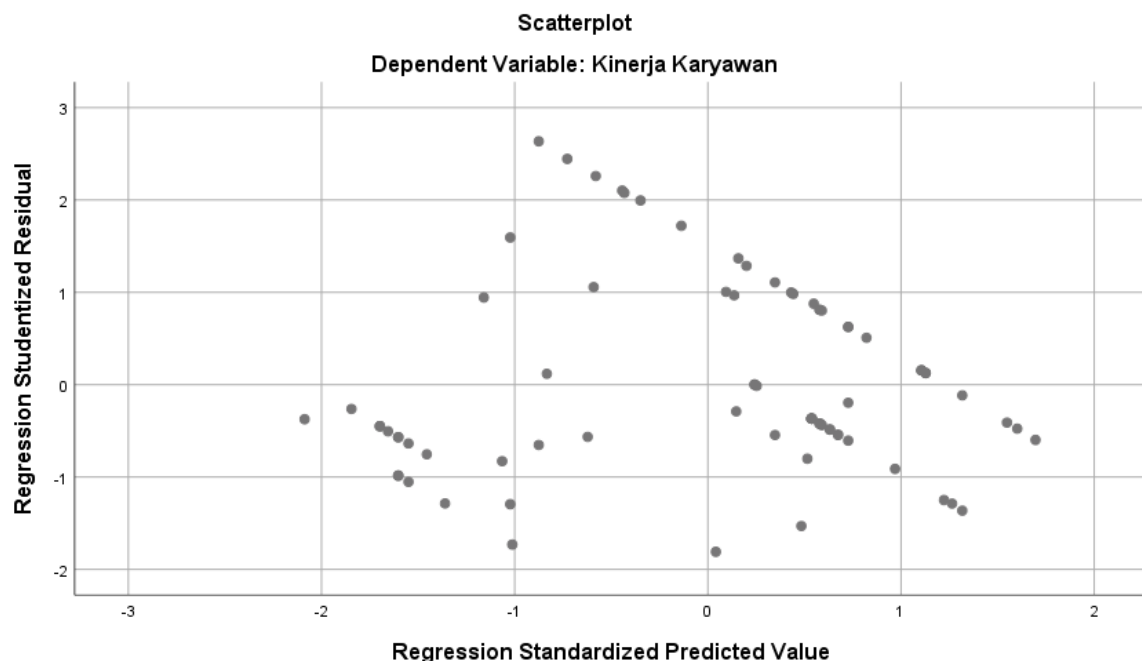
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.377	2.651
	Motivasi	.377	2.651

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan output tabel collinearity statistics, dua variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,377 dan VIF sebesar 2,651. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa: Model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas (Yaldi et al., 2022). Dengan kata lain, tidak terdapat korelasi yang terlalu tinggi antar variabel bebas yang dapat mengganggu kestabilan atau validitas hasil regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas. Jika ada pola tertentu, seperti

titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Indartini & Mutmainah, 2024).

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.642	.922	1.781	.079
	Kompensasi	.450	.100	.518	.000
	Motivasi	.289	.109	.305	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) yang ditampilkan pada tabel, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel Kompensasi, nilai koefisien regresinya sebesar 0,450 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Sementara itu, variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi 0,010. Nilai ini juga $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, kedua variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, berdasarkan taraf signifikansi 0,05.

Uji Hipotesis (Uji T)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.535	2	4.767	2.353	.102 ^b
	Residual	158.009	78	2.026		
	Total	167.543	80			

a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil output ANOVA (uji F) pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,353 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,102. Karena nilai signifikansi

tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,102 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk tidak signifikan secara simultan. Artinya, variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen tidak dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) tidak diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan belum cukup kuat secara simultan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kompensasi dan Motivasi.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.602	2.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji koefisien determinasi (R Square) merupakan salah satu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R Square mendekati 0, maka model tersebut tidak mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dengan baik. Dalam konteks penelitian sosial dan ekonomi, koefisien determinasi juga sering disesuaikan (Adjusted R Square) untuk mengakomodasi jumlah variabel bebas dalam model agar hasilnya lebih akurat, terutama pada ukuran sampel yang kecil (Soedyafa et al., 2020).

Berdasarkan hasil output Model Summary pada uji pengaruh (uji koefisien determinasi), diperoleh nilai R Square sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,2% variabilitas atau perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Motivasi dan Kompensasi. Sementara sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model regresi ini masih cukup baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model ini memiliki kekuatan prediktif yang cukup kuat dengan pengaruh yang berada dalam kategori sedang hingga kuat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kudus

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kudus, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini membuktikan bahwa kompensasi berperan penting dalam

mendorong peningkatan kinerja karyawan, terutama di kalangan generasi muda yang lebih menghargai penghargaan finansial dan nonfinansial secara proporsional.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan Gen Z di Kudus merespons positif terhadap sistem kompensasi yang adil dan transparan. Pemberian gaji, tunjangan, insentif, serta bentuk penghargaan lainnya mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan karakter Gen Z yang mengharapkan adanya keadilan dalam balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan di lingkungan kerja.

Penelitian ini memperkuat temuan dari Amelia (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi yang layak dapat menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan semangat kerja, serta penelitian Varika dan Kurniawan (2024) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan engagement karyawan Gen Z secara signifikan. Dengan demikian, strategi pemberian kompensasi yang tepat akan sangat efektif dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan Gen Z.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kudus

Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Gen Z, dengan nilai signifikansi 0.010, yang juga lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Motivasi menjadi salah satu dorongan internal yang penting bagi Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang menghargai makna kerja, fleksibilitas, dan pencapaian pribadi. Karyawan Gen Z yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih, tekun, dan berorientasi pada hasil. Mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten karena memiliki tujuan kerja yang jelas serta dorongan untuk berkembang dan diakui dalam organisasi.

Temuan ini selaras dengan penelitian Haekel et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian dari Yuliana et al. (2023) yang menyebutkan bahwa individu dengan motivasi tinggi lebih produktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu menciptakan sistem kerja yang memotivasi karyawan secara intrinsik maupun ekstrinsik akan lebih mudah mendorong peningkatan kinerja Gen Z di lingkungan kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kudus. Kompensasi yang layak dan sesuai terbukti mampu meningkatkan kinerja, karena memberikan rasa penghargaan dan keadilan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Sementara itu, motivasi yang tinggi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, karena mendorong semangat kerja dan orientasi pada pencapaian tujuan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 61,2% variasi dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan bermakna. Temuan ini mempertegas bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada sistem kompensasi yang transparan dan peningkatan motivasi kerja sangat relevan dalam konteks tenaga kerja muda, khususnya Gen Z.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami karakteristik dan kebutuhan generasi baru

dalam dunia kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan di Kudus dalam menyusun kebijakan dan program kerja yang lebih responsif terhadap ekspektasi dan nilai-nilai kerja Gen Z, seperti penghargaan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang bermakna. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap karyawan Gen Z di wilayah industri lokal, yang hingga saat ini masih jarang menjadi fokus utama dalam kajian akademik di Indonesia. Penelitian ini membuka ruang pemahaman baru mengenai bagaimana pendekatan manajemen yang tepat dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia generasi muda.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain lingkup geografis yang hanya mencakup Kabupaten Kudus dan jumlah variabel yang terbatas pada kompensasi dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta beban kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed methods juga dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait dinamika kerja Gen Z dalam berbagai sektor industri.

Daftar Pustaka

- Alamin, Z., Bima, U. M., Missouri, R., Bima, U. M., & Nugraha, D. (2024). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran* (Issue May). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15270640>
- Amelia, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z di Bekasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.534>
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Kurniasari, W., Gunarto, T., & Yuliawan, D. (2024). Dinamika Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan: Faktor Kunci Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(1), 38–47. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1343>
- Nugraha, I. P., Kusuma, M. W., Sudariana, N., & Ramadhan, R. (2021). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Seniman Transactions*, 3(1), 1–14.
- Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.36339/jhest.v3i1.42>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Soedyafa, D. A., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien

- Determinasi (R²). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya Edisi XXX*, 5(4), 289–296.
- Ummah, M. S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In A. W. S. Gama & N. P. Y. Astiti (Eds.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). CV. Noah Aletheia. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Varika, N., & Kurniawan, B. (2024). *Peran Kompensasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Engagement Karyawan Gen Z*. 4, 1370–1382.
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(2), 196–203. <https://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>