

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MAS DI JAKARTA

Muhamad Abid

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
dosen02466@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,012 > 2,003$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,504 > 2,003$). Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($34,120 > 2,770$).

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

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi menjalankan usaha semata-mata demi mencapai tujuannya sendiri yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar besarnya dari usaha yang dijalankan. Hal itu dapat mengakibatkan terabaikannya faktor-faktor yang mendukung usaha perusahaan, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut. Dalam suatu organisasi kegiatan yang ada haruslah berjalan dengan efektif dan efisien, dalam hal tersebut faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dalam suatu organisasi diperlukan sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut.

Hasibuan (2014:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang di berikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi di bedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Pada umumnya kompensasi yang diberikan di PT. Surya Mas tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja yang memuaskan. Menurut karyawan PT. Surya Mas bonus yang di berikan seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan di rasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk lain seperti Asuransi. Biasanya, asuransi ini diberikan kepada karyawan sebagai kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja merasa lebih nyaman dan mendapat perhatian dari atasan. Dengan diberikannya Asuransi kesehatan pada karyawan maka akan membuat karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja, selain itu karyawanpun merasa terlindungi dengan adanya asuransi kesehatan tersebut. Namun pada PT. Surya Mas ini asuransi yang diberikan hanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Sedangkan untuk jaminan kesehatan tidak ditanggung oleh perusahaan.

Mangkunegara (2014:95) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Surya Mas masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya.

Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif. Menurut karyawan PT. Surya Mas, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

Mangkunegara (2014:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada PT. Surya Mas tidak cukup baik dikarenakan kurangnya semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, kesadaran pemimpin dan karyawan yang kurang terhadap kedisiplinan, kreatifitas, serta sulitnya bekerjasama satu sama lain. Terlebih lagi kompensasi yang diberikan dirasa seharusnya bisa lebih besar. Oleh karena itu kinerja karyawan pada PT. Surya Mas mengalami penurunan. Adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan PT. Surya Mas. Hal tersebut terjadi karena dalam pelaksanaan pekerjaan kurang memperhatikan karyawannya. Kemudian kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan pada karyawan membuat kinerja karyawan menurun. Penurunan kinerja ini membawa dampak buruk pada penurunan jasa PT. Surya Mas lebih jauhnya akan mengurangi pendapatan dari perusahaan itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial, namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2014:86) indikator kompensasi terdiri dari beberapa di antaranya ialah sebagai berikut: Gaji, Asuransi, dan Fasilitas Kantor.

Motivasi

Pemberian motivasi bagi seseorang akan berbeda atau tidak akan sama hasilnya jika diberikan kepada orang lain. Dengan kata lain suatu dorongan yang efektif bagi orang lain. Manajer ingin merangsang atau mendorong pada bawahannya, agar bisa menggunakan tipe motivasi yang tepat. Menurut Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Lorsch dan Laurence dalam Wibowo (2007:85) “Kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja. Pelaksanaan kinerja akan sangat berpengaruh oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari organisasi, dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui dan *conselling*.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 responden PT. Surya Mas di Jakarta

Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	58	32	48	38.38	4.299
Motivasi (X2)	58	31	48	38.38	3.764
Kinerja Karyawan (Y)	58	33	46	39.33	3.585
Valid N (listwise)	58				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 4,299. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,764. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,93 dengan standar deviasi 3,585.

Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.430	3.612		2.888	.006
Kompensasi (X1)	.431	.086	.517	4.998	.000
Motivasi (X2)	.321	.099	.337	3.260	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,430 + 0,431X1 + 0,321X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,430 diartikan jika kompensasi dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,430 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,431, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,431 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,321, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,321 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,321 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=58

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,592 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=58

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,592 artinya motivasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.537	2.438

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,744 artinya kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.458	2.640

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,467 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.339	2.914

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,351 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.537	2.438

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,554 artinya kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.444	3.140		5.555	.000
	Kompensasi (X1)	.570	.081	.684	7.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,012 > 2,003), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.669	3.954		4.469	.000
	Motivasi (X2)	.564	.103	.592	5.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,504 > 2,003), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.750	2	202.875	34.120	.000 ^b
	Residual	327.026	55	5.946		
	Total	732.776	57			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,120 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,592 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,012 > 2,003). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,592 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,504 > 2,003). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,430 + 0,431X_1 + 0,321X_2$, nilai korelasi sebesar 0,744 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,120 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,012 > 2,003).
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,504 > 2,003).
- Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,120 > 2,770).

Saran

- Perusahaan harus menjelaskan gaji maupun insentif karyawan berdasar pada pertimbangan karyawan yang memiliki prestasi yang baik sehingga memberikan dampak semangat bagi karyawan lainnya untuk mencapai seperti yang sudah diberikan penyesuaian.
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.(2014).Manajemen Sumber Daya Manusia. Haji Masagung. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada