

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way

Suwarlan ¹ , Andi Iman Hidayat ²

Suwarlan, S.Sos, M.M

warcoms64@gmail.com

Andi Iman Hidayat

andiimanhidayat19@gmail.com

Fakultas Ekonomi

Institut Bisnis dan Multimedia asmi

ABSTRAK

PT. Gotongan Super Way. PT Gotongan Super Way berdiri pada tanggal 4 November 2008, adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor dan impor manajemen service berskala nasional. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y) serta Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way". Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, yaitu menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan dan pimpinan PT. PT. Gotongan Super Way. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis menggunakan alat bantu, yaitu program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran analisis kompensasi (X_1), motivasi (X_2) tergolong kualitas "Baik" atau setuju, gambaran analisis kinerja (Y) tergolong kualitas "Baik", kompensasi (X_1), dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja (Y) PT. PT. Gotongan Super Way. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian dan untuk perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi pengetahuan dan kinerja karyawan sehingga target yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja.

ABSTRACT

PT. Super Way. PT Gotongan Super Way was established on November 4, 2008, is a company engaged in the export and import of national scale service management. One of the important factors in supporting the company's existence in advancing quality and performance management is the mastery of competencies possessed by Human Resources. Human resource is one of the elements in an organization or company that has an important role, where the back and forth of an organization depends on the role played by the people in it. In principle, the compensation is the result of sales of human resources to the company. However, in this case there is also an understanding that employees have given all their work abilities to the company, so the company should appreciate the work of these employees by giving compensation in kind to them. Not only the compensation factor that companies need to pay attention to in order to improve employee performance, but the company must also pay attention to motivational factors. The purpose of this study was to determine the description of compensation (X_1), motivation (X_2) and performance (Y) as well as the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Gotongan Super Way ". The data used in this study are primary data, namely using a questionnaire given to

employees and leaders of PT. PT. Super Way. This study uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, hypothesis testing using a tool, namely the SPSS program. The results of this study indicate that the description of compensation analysis (X1), motivation (X2) is classified as "Good" or agree, the description of performance analysis (Y) is classified as "Good" quality, compensation (X1), and motivation (X2) have a very strong relationship. strong and has a significant positive effect on the level of performance (Y) PT. PT. Super Way. It is suggested to further researchers to expand the scope of research and for the company it is better to evaluate the knowledge and performance of employees so that the target expected by the company can be achieved.

Keywords: compensation, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara

memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi

perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu

bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.

Metodologi Penelitian Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Analisis Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan awal April – akhir Juli 2020 di PT.Gotongan Super Way dengan tahapan sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT.Gotongan Super Way yang berlokasi di Plasa Taman Harapan Baru blok D2 No.2 bekasi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Gotongan Super Way yang berjumlah 25 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampel jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Prosedur/Metode Penelitian

1. Studi Pustaka (Library Research)
Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca buku-buku referensi, jurnal ilmiah, prosiding, majalah ilmiah dan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan penelitian ini.
2. Metode kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.⁴⁵ Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

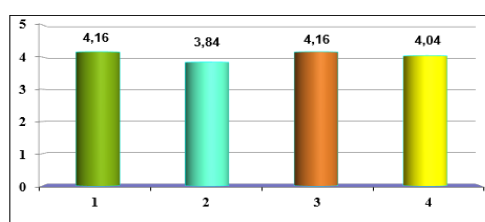
Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Pada penelitian ini menggunakan: Analisis Deskriptif, Persamaan regresi, Analisis korelasi, analisis kesesuaian model, uji hipotesis.

Analisis dan Pembahasan

Gambar analisis deskriptif kompensasi pada PT. Gotongan Super Way

Gambar 4.1.
Perbandingan Masing-Masing Indikator Kompensasi (X_1)

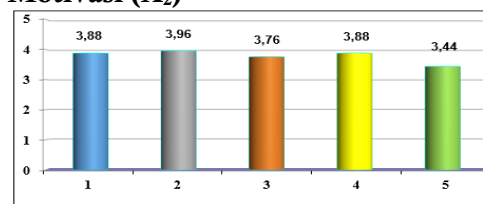


Berdasarkan gambar 4.1 diatas Jadi secara keseluruhan indikator Kompensasi (X_1) mempunyai indeks rata-rata 4.05 yang masuk pada kategori atau “Setuju” (B”).

Gambar analisis deskriptif motivasi kerja pada PT. Gotongan Super Way

Gambar 4.2.

Perbandingan Masing-Masing Indikator Motivasi (X_2)

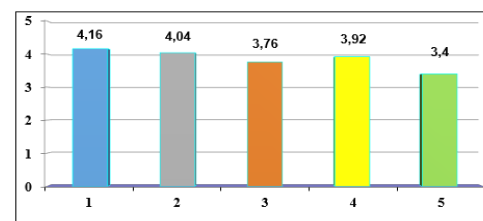


Berdasarkan gambar 4.2 diatas jadi Jadi secara keseluruhan indikator Motivasi (X_2) mempunyai indeks rata-rata 3.87 yang masuk pada kategori atau “Setuju” (B”).

Gambar analisis deskriptif kinerja kerja pada PT. Gotongan Super Way

Gambar 4.3

Perbandingan Masing Masing Indikator Kinerja (Y)



Jadi secara keseluruhan indikator Kinerja (Y) mempunyai indeks rata-rata 3.86 yang masuk pada kategori atau “Baik” (B”).

Hasil Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a (Persamaan Regresi Berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,522	1,651		,922	,367						
1 Motivasi	,688	,093	,758	7,380	,000	,910	,844	,583	,592	1,688	
1 Kompensasi	,292	,126	,239	2,324	,030	,723	,444	,184	,592	1,688	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan Tabel *Coefficient* maka hasil persamaan Regresinya adalah:

$$Y = 1,522 + 0,292X_1 + 0,688X_2$$

Analisis Korelasi

Tabel 4.17

Model Summary

Model Summary (Korelasi)									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.929 ^a	.862	.850	1,12094	.862	68,999	2	22	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Berdasarkan Tabel 4.17 Model Summary terlihat nilai Korelasi Berganda sebesar $R = 0.929$ yang berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas sangat kuat

Analisis kesesuaian Model

Berdasarkan tabel 4.17 diatas . Model Summary untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik untuk digunakan. Hal tersebut sangat tergantung pada nilai KP, yaitu:

$$\begin{aligned} KP &= R^2 * 100\% \\ &= 0,92 * 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Hal ini model regresi yang digunakan sudah mampu mendeteksi 92% perubahan pada variabel antara Kinerja Karyawan (Y) akibat Variabel Kompensasi (X1), dan Variabel Motivasi (X2) sebesar 85% tersisa 15%.

Uji Hipotesis

ANOVA ^a (Uji F)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,397	2	86,698	68,999	,000 ^b
	Residual	27,643	22	1,257		
	Total	201,040	24			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi						
Sumber: Hasil Pengolahan Data Program SPSS						

Tabel ANOVA terlihat nilai Sig. = 0.000 (Sig. $\leq 0,05$), hal ini berarti secara simultan

terdapat pengaruh signifikan dari variabel, X_1 dan X_2 . terhadap Y

Coefficients* (Uji Hipotesis)										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
	(Constant)	1,522	1,651		,922	,367				
1	Motivasi	,688	,093	,758	7,380	,000	,910	,844	,583	,592
	Kompensasi	,292	,126	,239	2,324	,030	,723	,444	,184	,592

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Program SPSS

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Program SPSS

Tabel di atas C (Constanta) sebesar Sig. = $0.367 > 0.05$ yang berarti tidak signifikan sehingga dapat diabaikan dalam persamaan regresi, X_1 sebesar Sig. = $0.030 > 0.05$, dan X_2 sebesar Sig. = $0.000 < 0.05$, yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta rumusan masalah yang ada, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai rumusan masalah 1 (satu) bahwa gambaran kompensasi karyawan pada PT. Gotongan Super Way skala, dengan nilai rata-rata “Setuju (B)”
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai rumusan masalah 2 (dua) bahwa gambaran motivasi kerja karyawan pada PT. Gotongan Super Way skala, dengan nilai rata-rata “Setuju (B)”
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai rumusan masalah 3 (tiga) bahwa gambaran kinerja karyawan pada PT. Gotongan Super Way skala, dengan nilai rata-rata “Baik (B)”
4. Berdasarkan hasil analisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada PT. Gotongan Super Way

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Gotongan Super Way diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
3. Dalam penelitian ini bahwa indikator motivasi, yaitu aktualisasi diri tergolong rendah perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat lebih baik. Dan indikator kinerja, yaitu kemandirian tergolong rendah perlu ditingkatkan lebih baik, sehingga yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmi, Irham (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Catherine Nathania (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Damai Motor Bandar Lampung. Skripsi: Universitas Lampung. Di akses pada 15 april 2020.*
- Darmawan, Deni (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Duwi, Priyatno (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Ghazali, Imam (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Ike Kusdyah Rachmawati. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Kasmir. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis dan Jackson (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S.P., Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusi, H.M Syahrman dan Umiyati Idris. (2010). *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Citrabooks Indonesia.
- Yusuf, Burhanuddin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Veitzal dan Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mathis dan Jackson, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat