

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT MODERN WIDYA TECHNICAL

Nancy Tanzil¹, Khaerul Anwar², Freddy J. Rumambi³
Institut Bisnis dan Multimedia asmi
freddyrumambi@asmi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Modern Widya Technical. Metodologi penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas untuk setiap pertanyaan yang ada pada tiap variabel, analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana dan berganda untuk uji hipotesis baik parsial maupun simultan dengan menggunakan SPSS 21. Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai adalah reliabel, sedangkan uji validitas secara keseluruhan adalah valid, uji statistik deskriptif adalah setuju untuk semua variabel kompensasi, motivasi, komunikasi dan kinerja pegawai, Regresi parsial untuk variabel kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan korelasi kuat positif, sedangkan regresi berganda antara kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Modern Widya Technical memiliki nilai korelasi sangat kuat positif serta memiliki pengaruh yang signifikan. Kata Kunci: kompensasi, motivasi, komunikasi, kinerja pegawai

EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, COMMUNICATION TOWARD PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT MODERN WIDYA TECHNICAL

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation, Motivation and Communication on Employee Performance at PT Modern Widya Technical. The research methodology used is the validity test, reliability test for each question that exists in each variable, descriptive statistical analysis, simple and multiple regression analysis for both partial and simultaneous hypothesis testing using SPSS 21. Compensation, Motivation, Communication and Employee Performance are reliable, while the overall validity test is valid, the descriptive statistical test is agreed for all compensation, motivation, communication and employee performance variables, partial regression for compensation, motivation and communication variables on employee performance is significant with a strong positive correlation, while multiple regression between compensation, motivation, and communication on employee performance at PT Modern Widya Technical have a very strong positive correlation value and have a significant influence.

Keywords: compensation, motivation, communication and employee performance.

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan (input) menjadi keluaran (output) yang dihasilkan perusahaan.

Setiap individu seorang karyawan yang bekerja di perusahaan selain

termotivasi mendapatkan gaji yang lebih banyak juga mendapatkan tunjangan lainnya dari perusahaan yang berasal dari kinerja yang lebih baik. Aspek-aspek ini dapat sebagai perangsang karyawan dan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang optimal. (jurnal paradigma Vol 12, No.01, Februari – Juli 2014)

Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu

faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins: 2008). Dalam meningkatkan kinerja pegawai faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain motivasi dalam organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam sopiah : 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan motivasi efektif, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Jurnal Aplikasi Bisnis Vol. 4 No. 2, April 2014)

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dari tim tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik

setiap pegawai dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan regresi berganda.

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. R mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. R-Square menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang terlibat di dalam model terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan Menurut Kuncoro (2011). Uji statistik F ingin menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja yang ingin diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan Dan dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Metode pengambilan atau penentuan jumlah responden untuk diwawancara dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) di mana pengambilan sampel dilakukan dengan memilih peternak yang telah menggunakan biogas. Jumlah responden ditentukan dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan:.

n = ukuran sampel; N = ukuran populasi; e = batas maksimum kesalahan yang masih diterima, asumsi: 10%.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi (X1) dan (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang didapatkan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat koefisien korelasi R, dengan nilai sebesar 0,816 yang

berarti menunjukkan hubungan yang sangat kuat antar empat variabel. Secara keseluruhan ketiga variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 60,3%.

Diperoleh dari uji-f yang menghasilkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $F_{hitung} = 10,614 >$ dari $F_{tabel} = 2,11991$, yang berarti variabel Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Modern Widya Technical.

Dalam uji regresi diperoleh persamaan $Y = -1,035 + 0,505X_1 + 0,245X_2 + 0,214X_3$. Pada analisis regresi ganda (secara bersama-sama) ketiga variabel bebas memiliki korelasi positif dan berpengaruh kuat terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi memberi pengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai PT Vmodern Widya Technical. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian bahwa ada pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sesuai dengan perhitungan diperoleh bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Modern Widya Technical.

Adjusted R Square diperoleh angka sebesar 0,603 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Modern Widya Technical. Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi dapat menerangkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Penelitian ini mengenai variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori Hasibuan (2000) mengatakan, apabila

kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk. Kajian empiris yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena dengan kompensasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari Penjelasan sebelumnya diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical.

Kompensasi merupakan motivator terbaik dari sisi karyawan untuk menghargai suatu kedisiplinan. Menurut Bedelan dan Zammuto (1991), Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada penurunannya daya tarik pekerjaan, ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu apabila pemberian kompensasi dan disiplin kerja dari karyawan tinggi, maka kinerja dari karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika pemberian kompensasi dan disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan Putu Agus, I Wayan, Ni nyoman (2016) menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya kalau mau meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak-pihak harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja Pegawai Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat bergantung dari peran pegawai dalam bekerja. Semakin bagus kinerja pegawai maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan, sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka target yang telah ditetapkan perusahaan akan jauh dari yang diharapkan. As'ad (2000:87) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. As'ad juga menambahkan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2009:113) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari (3) tiga faktor penting, yaitu : 1. Kemampuan dan Minat Pegawai 2. Kemampuan dan Penerimaan atas penjelasan Delegasi Tugas. 3. Peran dan tingkat Motivasi Pegawai.

Motivasi Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan dan oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama

Disiplin Kerja Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturanyang berlaku. Menurut J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein mengartikan disiplin adalah tata, patuh, teratur, tertib. Ditinjau dari psikologi Disiplin kerja merupakan salahsatu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan kenas sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan pegawai, dan bilamana semakin baik disiplin kerja pegawai, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Beberapa ahli umumnya membagi tindakan manajemen untuk menegakkan disiplin dalam organisasi menjadi dua jenis, yaitu: disiplin/pendisiplinan preventif (preventive discipline) dan disiplin/pendisiplinan korektif (corrective discipline).

KESIMPULAN

Hasil kajian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh interaksi antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedang variabel kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. terdapat

Pengaruh antara Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai, Terdapat Pengaruh antara Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai, terdapat Pengaruh antara Variabel Komunikasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai, terdapat Pengaruh secara simultan antara Variabel Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Variabel

Mengacu pada simpulan diatas, saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut.

1. Intensitas koordinasi antar karyawan diperbanyak, agar dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan terjaga.
2. Memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan merasa diperhatikan. Hal ini akan berimbas padatanggung jawab kerja karyawan itu sendiri.
3. Pemberian gaji tepat waktu, pembagian insentif yang sesuai dan pemberian reward yang sesuai dengan jasa karyawan akan memicu loyalitas kerja para karyawan terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas agar dapat kompetitif didalam persaingan pasar global.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah komponen lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi ekstrinsik, dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Andi & Wahana (2017) Ragam Model Penelitian & pengolahannya dengan SPSS. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta

Handoko, T.Hani (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit: BPFE, Yogyakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penerbit: Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Hasibuan, S.P.Malayu (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Heru, Tri & Al fajar, Siti (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta

Muhammad Anas (2010) Journal : Motivasi terhadap Kinerja. www.bukuku.net

Pakpahan, M., & Mukti, F. R. (2016). Pengukuran kinerja melalui peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).

Priansa, Doni Juni (2014) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: Alfabeta, Bandung

Robbins, Stephen P (2008) Perilaku organisasi. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta

Siagian, Sondang P (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Siregar, Sofian (2013) Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit: Kencana, Jakarta

Sopiah (2008) Perilaku Organisasional. Penerbit: Andi, Yogyakarta

Sunyoto, Danang (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: CAPS(Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta

Suparyadi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Andi, Yogyakarta

Sutrisno, Edy (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Kencana, Jakarta

Tursina, N., & Rumambi, F. J. (2015).
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DPN APINDO
JAKARTA. *JMBA Jurnal Manajemen dan
Bisnis*, 1(2), 161-194.