

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RENOBINDO JAYARAYA MANDIRI DI BANJARBARU

Nitia Chandra¹, Farida Yulianti², Hairul³

¹Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310418

²Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1121076901

³Manajemen, 61202, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

E-mail : nitia14chandra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru, (3) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survei. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden dengan teknik pengumpulan data wawancara secara langsung dan kuesioner dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan *IBM statistic 26 for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 2,051$, variabel motivasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 2,051$, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 7,408 > F_{tabel} 3,35$. Hasil pengujian Koefisien Determinasi didapatkan nilai r^{square} (R^2) yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar 0,354 atau 35.4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 64.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti atau di luar penelitian.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan;

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) the Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri in Banjarmasin, (2) the Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri in Banjarmasin, (3) the Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri in Banjarmasin. This type of research is quantitative research and this study categorized in survey research. The number of respondents as many 25 employees with technique for collecting the data is using questionnaires that have been tested for validity and reability, while the analysis technique of the data is using multiple linier regression analysis. Based on the calculation and testing result obtained compensation variables have a positive and significant effect on employee performance with tcount $2,138 > t_{table} 2,051$, motivation variables have a positive and significant effect on employee performance with tcount $2,069 > t_{tabel} 2,051$, compensation variables and motivation have an effect simultaneously on the employee performance with Fcount $7,408 > F_{table} 3,35$. The result of testing the coefficient of determination with r^{square} (R^2) the effect of compensation and motivation is 0,354 or 35.4% on employee performance. While the remaining 64.6% is influenced by other factors not researched or outside of the study.

Keywords: Compensation; Motivation; EmployeePerformance;

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi/perusahaan memiliki komponen terpenting yang menjadi sumber penggerak organisasi/perusahaan tersebut yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga individu-individu tersebut berfungsi sebagai aset yang harus dijaga dengan cara melatih dan mengembangkan kemampuan mereka. Dalam setiap perusahaan SDM adalah faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan bertujuan sebagai pengarah, pengembang, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan-tujuan suatu perusahaan.

Dalam upaya terwujudnya tujuan perusahaan, para karyawan perlu yang namanya kompensasi. Kompensasi ini dimaksudkan untuk membayar jasa-jasa para karyawan dan juga untuk mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi yang layak dan adil, maka diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, dalam keinginan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh rekan kerja dan juga lingkungan sekitar. Oleh karena itu, hendaklah sebuah perusahaan memperhatikan kelengkapan alat kerja, kebersihan, kenyamanan, dan keamanan yang ada di sekitar perusahaan. Pemimpin perusahaan juga harus bersifat transparansif dalam memberikan motivasi dan bekerja sama dengan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, apakah dalam bentuk positif atau sebaliknya pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri. Peneliti berharap penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dan para karyawan pada perusahaan tersebut. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta diharapkan berguna bagi peningkatan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Perumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang yang ada, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang di mana bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variable melalui metode survei.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dalam penelitian ini akan di lakukan selama 2 (hari) dimulai pada semester 8/genap (2022) dan tempat penelitian dilakukan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri yang beralamat di Barata, Komplek No. 62, Jl. Bima III, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, 70714.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian adalah PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri. Dan untuk sampel akan diambil dari 30 orang karyawan.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1), indikatornya yaitu upah yang layak serta adanya kenaikan upah atau pemberian bonus yang dilakukan secara adil, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.
2. Motivasi (X2), indikatornya adalah semangat kerja dan dorongan dari pimpinan, kerjasama antar karyawan dan komunikasi.
3. Kinerja karyawan (Y), indikatornya adalah target, kualitas, kehadiran, lingkungan kerja, ketepatan waktu, dorongan pemimpin.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diterapkan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien regresi
X1 = Variabel Independen (Kompensasi)
X2 = Variabel Independen (Motivasi)
e = error, variabel gangguan

HASIL DAN PEMBAHASAN

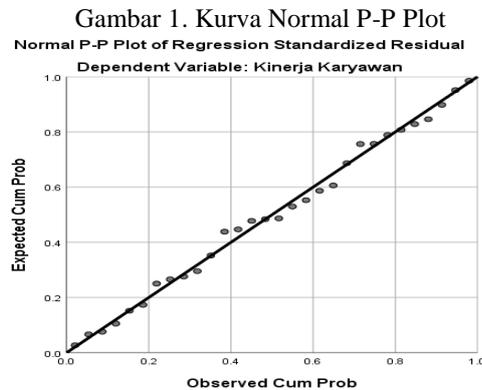
Setelah dilaksanakannya penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru, peneliti akan memaparkan hasil dan juga membahas mengenai

hasilhasil tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah responden yaitu 30 orang. Dari data yang telah didapatkan dari para responden, berikut ini akan di uraikan hasil dari penelitian :

1. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



sumber : Data primer yang diolah 2022

Dilihat dari gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa dalam kurva normal probability plot titik menyebar di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tidak terlalu melebar. Maka dapat diartikan bahwa model regresi berdistribusi normal, sehingga layak digunakan.

Kemudian dalam uji normalitas dapat juga dilihat dari hasil uji data kolmogorov-smirnov test. Berikut hasilnya :

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12579661
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.057
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

sumber : Data primer yang diolah 2022

Dapat dilihat dari tabel 1 diatas, nilai signifikansi data dalam penilitan ini lebih dari 0,05 yaitu 0,200.maka dapat dinyatakan bahwasanya data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.809	8.340		1.296	.206		
	Kompensasi	.445	.208	.361	2.138	.042	.838	1.194
	Motivasi	.318	.154	.350	2.069	.048	.838	1.194

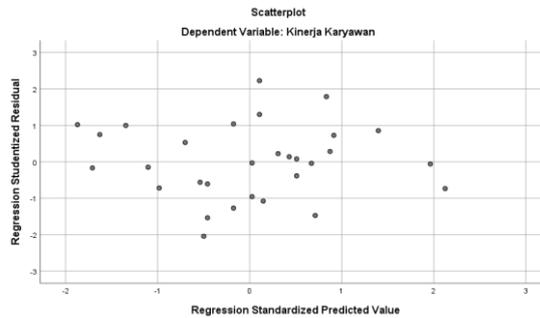
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 2 diatas hasil perhitungan nilai VIF kompensasi sebesar $1,194 > 10$ dan VIF motivasi sebesar $1,194 > 10$. Kemudian dapat juga dilihat bahwa nilai tolerance variabel independen sebesar $0,838$, dapat diartikan bahwa tidak terdapat variabel independen yang mempunyai nilai tolerance kurang dari $0,10$. Maka dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Scatter Plot



Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dapat dilihat pada gambar 2 diatas, titik-titik menyebar secara acak baik dibawah maupun diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

2) Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

NO	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Hasil
1.	Kompensasi (X1)	2.138	2.051	0.042	Berpengaruh
2.	Motivasi (X2)	2.069	2.051	0.048	Berpengaruh

sumber : Data primer yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 3 diatas nilai sig. untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,042 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,138 > t_{tabel} 2,051$. Dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kemudian dapat dilihat nilai sig. untuk variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 2,051$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.915	2	35.958	7.408	.003 ^b
	Residual	131.051	27	4.854		
	Total	202.967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) dilihat dari hasil Uji F. Dilihat dari tabel diatas, nilai sig. pengaruh variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} 7,408 > F_{tabel} 3,35$. Maka ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima artinya, adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama)

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.809	8.340		1.296	.206
	Kompensasi	.445	.208	.361	2.138	.042
	Motivasi	.318	.154	.350	2.069	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 5 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,809 + 0,445 X_1 + 0,318 X_2$$

Berikut adalah uraian persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (α) 10,809 artinya jika semua variabel independen bernilai 0% atau tidak terjadi perubahan, maka kinerja karyawan adalah 10,809.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi yaitu 0,445. Artinya, bila pemberian kompensasi meningkat dan tepat pada waktunya maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi yaitu 0,318. Artinya, bila pemberian motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.306	2.203

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 6 diatas diketahui nilai r^{square} (R^2) pengaruh variabel independen sebesar 0,354 atau 35,4% terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 64,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

2. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan persamaan regresi menggunakan program IBM statistic 26 for windows , yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,809 + 0,445 X_1 + 0,318 X_2$$

Berdasarkan pengolahan data menggunakan IBM statistic 26 for windows diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X1) yaitu 2,138 > $t_{tabel} 2,051$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X2)

sebesar $2,069 > t_{\text{tabel}} 2,051$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Dari pengolahan data menggunakan IBM statistic 26 for windows diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah $7,408 > F_{\text{tabel}} 3,35$, yang artinya semua variabel independen yang meliputi kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Dilihat dari uraian hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan : Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang sig. terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, hal ini dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}} 2,138 > t_{\text{tabel}} 2,051$ dengan tingkat sig. $0,042 < 0,05$, oleh karena itu H1 dalam penelitian ini diterima. Motivasi (X2) berpengaruh sig. terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, hal ini dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}} 2,069 > t_{\text{tabel}} 2,051$ dengan tingkat sig. $0,048 < 0,05$, oleh karena itu H2 pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM statistic 26 for windows didapatkan hasil bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{\text{hitung}} 7,408 > F_{\text{tabel}} 3,35$ dengan tingkat sig. $0,003 < 0,05$, oleh karena itu H3 pada penelitian ini diterima.

Saran

Dari hasil penelitian dan wawancara yang telah dilaksanakan di PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri di Banjarbaru, maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan ketepatan pemberian gaji kepada karyawan sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian untuk pemimpin perusahaan agar dapat lebih berupaya menjalin komunikasi yang baik kepada karyawan, karena bila ada motivasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti setelah penelitian ini diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih besar, menambah dan memperluas variabel independen yang diteliti. Contohnya seperti gaya kepemimpinan; budaya organisasi; lingkungan kerja; dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke empatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Prakoso, Medi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Pusat Percetakan ART Studio
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. Manajemen Inerja, Edisi Kesepuluh, PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.