

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN EKSPEDISI CV. SUKSES ABADI CARGO  
BANJARMASIN**

Syahrani<sup>1</sup>, Hj. Aida Vitria SE,MM<sup>2</sup>, Muhammdad Hadini SE,MM<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad  
Arsyad Al-Banjari (Uniska)<sup>1,2,3</sup>, Banjarmasin, Indonesia

Email: Syahrani119@gmail.com/Telp: +628565323855

**ABSTRAK**

**Syahrani, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin. Skripsi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin. Jurusan Manajemen. Pembimbing (I) : Hj.Aida Vitria S.E, M.M Pembimbing (II) : Muhammadiyah Hadini S.E, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin (2) Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin (3) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin dan populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang, sedangkan sampelnya adalah 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi dan Kompensasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana Hasil penelitian mendapatkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk yaitu  $Y = 10.796 + 0,589 X_1$  dan  $Y = 14.035 + 0,506 X_2$ , dan juga regresi linier berganda. Hasil penelitian mendapatkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk yaitu  $Y = 11.630 + 0,343 X_1 + 0,224 X_2$ . Hasil analisis Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (independent) yang paling berpengaruh adalah variabel Motivasi dengan koefisien 0,343, kemudian diikuti dengan variabel lainnya, yaitu Kompensasi dengan koefisien 0,224.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin. 2) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin, 3) Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin.

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

**ABSTRACT**

**Syahrani, 2020. The Effect of Work Motivation and Compensation on the Performance of Expedition Employees in CV. Sukses Abadi Cargo Banjarmasin. Thesis, Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin. Management major. Supervisor (I): Hj.Aida Vitria S.E, M.M Supervisor (II): Muhammadiyah Hadini S.E, M.M**

This study aims to examine: (1) The effect of partial motivation on the performance of employees of CV. Success Abadi Cargo Banjarmasin Expedition (2) The effect of partial compensation on employee performance CV. Success of Abadi Cargo Banjarmasin (3) The effect of motivation and compensation simultaneously on performance CV. Sukses Abadi Cargo Banjarmasin employees.

In this study using quantitative descriptive research. This research was conducted on the CV. Success of Abadi Cargo Banjarmasin expedition and the population in this study was 31 people, while the sample was 30 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variables are motivation and compensation. The analytical method used is simple regression The results of the study found that the formed regression equation  $Y = 10,796 + 0.589 X1$  and  $Y = 14,035 + 0.506 X2$ , and also multiple linear regression. The results showed that the regression equation formed was  $Y = 11,630 + 0,343 X1 + 0,224 X2$ . Analysis results The results of the analysis above show that the most influential independent variable is the Motivation variable with a coefficient of 0.343, then followed by other variables, namely Compensation with a coefficient of 0.224.

The results showed that 1) Motivation did not have a partial effect on the performance of CV. Success Abadi Cargo Banjarmasin expedition employees. 2) Compensation has a partially significant effect on the performance of employees of CV. Success Abadi Cargo Banjarmasin, 3) Motivation and Compensation have a significant effect simultaneously on employee performance. CV. Success Abadi Cargo Banjarmasin.

**Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan motivasi dan juga kompensasi demi meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka produktivitas dalam perusahaan juga akan berkurang dan sebaliknya. Agar tercipta kinerja yang diharapkan, suatu perusahaan yang diwakili dari pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan di dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Ekspedisi CV. sukses abadi cargo merupakan perusahaan yang sedang berkembang yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam jasanya yang bergerak pada bidang Freight Forwarding. Dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. 10 Tahun 1988 tanggal 26 Januari 1988, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Jasa Pengurusan Transportasi (Freight Forwarding) adalah usaha yang ditujukan untuk mewakili kepentingan pemilik barang untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui transportasi darat, laut atau udara, yang dapat mencakup kegiatan penerimaan, penyimpanan, sortasi, pengepakan, penandaan, pengukuran, penimbangan, pengurusan penyelesaian dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim, asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya-biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang-barang tersebut sampai dengan diterimanya barang oleh yang berhak menerimanya. Perusahaan ini bertugas mengurus segala macam proses yang terjadi mulai dari pengiriman barang dari produsen (eksportir), pengiriman barang di pelabuhan sampai kedatangan barang di negara konsumen (consignee) di mana setiap proses itu membutuhkan dokumen dan surat yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan ini untuk mengurusnya, perusahaan ini juga dapat melayani pengiriman barang dalam negeri (domestik).

Dalam perusahaan Freight Forwarding kinerja bagian operasional memiliki peran yang penting dalam menjalankan segala aktifitas. Tugas bagian operasional pada ekspedisi sukses abadi cargo terbagi atas bagian operasional dokumen dan lapangan. Bagian operasional dokumen bertugas untuk menyiapkan dan membuat segala dokumen yang diperlukan untuk kegiatan bongkar muat barang petikemas. Sedangkan bagian operasional lapangan bertanggung jawab atas segala permasalahan lapangan seperti pengurusan petikemas, truk, dan pergudangan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus untuk menganalisa kinerja pada bagian operasional pada

perusahaan. Kinerja karyawan bagian operasional dapat diukur dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.

## 2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo ?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sukses abadi cargo ?
- 3) Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sukses abadi cargo ?

## 3. Hipotesis

H<sub>1</sub>= terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo secara parsial.

H<sub>2</sub>= terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo secara parsial.

H<sub>3</sub>= terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo secara simultan.

## 4. Manfaat dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo secara parsial.
- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sukses abadi cargo secara parsial.
- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi sukses abadi cargo secara simultan.

Dan adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk perusahaan ekspedisi sukses abadi cargo diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan.
- 2) Bagi peneliti dapat digunakan sebagai acuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.
- 4) Bagi perguruan tinggi dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi MSDM.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, metode yang digunakan adalah metode analisis uji F dan juga uji T dengan menggunakan SPSS Versi 23. Dimana populasi dari penelitian ini adalah 31 orang karyawan dan sampel yang diambil adalah sebanyak 30 Orang karyawan ekspedisi CV. Sukses Abadi Cargo Banjarmasin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### UJI F ANOVA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.540	2	132.770	36.055	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.427	27	3.682		
	Total	364.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber data primer diolah pada tahun 2019 menggunakan spss 23*

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1,X2 terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0.5$  dan nilai F hitung  $36,8055 > 3,34$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 terhadap kinerja (Y).

#### UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.630	4.319		2.693	.012
	X1	.343	.275	.486	1.249	.223
	X2	.224	.233	.374	.960	.345

a. Dependent Variable: Y

*Sumber data primer diolah pada tahun 2019 menggunakan spss 23*

Uji T : hasil sig. Pada variabel independent  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak ada yang berpengaruh

#### (1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar  $0,223 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,249 < 1,313$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

(2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah  $0,345 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,960 > 0,68335$ , sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

2. Pembahasan

- 1) H1 tidak berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan dan para atasan hanya memberikan motivasi yang lebih mengarah kepada tuntutan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa terbebani tanpa merasa termotivasi itulah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) H2 berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan memberikan kompensasi yang sesuai kebijakan pemerintah walaupun ada beberapa jabatan yang kompensasi yang bersifat ketentuan perusahaan tetapi insentif yang diberikan oleh pimpinan dinilai mampu menutupi ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga itulah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) H3 berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan beberapa kali terlihat memberikan motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap para karyawan, contohnya saja ketika perusahaan membagikan bonus akhir tahun serta THR kepada karyawan secara langsung satu persatu disuruh masuk kedalam ruangan, disana para karyawan mendapatkan bonus-bonus tersebut beserta motivasi dan juga evaluasi dari pimpinan, sehingga beberapa hal tersebut lah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- 1) Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin adalah perusahaan di bidang ekspedisi dan forwarding yang berdiri pada bulan November 2011 yang berpusat di kota Surabaya dan didirikan oleh BAPAK BAMBANG AGUSTONO dan di Banjarmasin beralamatkan di JL.PurnaSakti No.21 RT.36 RW.004. Ekspedisi Sukses Abadi Cargo bergerak dibidang transporasi laut baik untuk semua rute domestik maupun internasional (ekspor dan impor).
- 2) Aktivitas Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin sering terhambat proses operasional perusahaannya karena rendahnya semangat kerja karyawan sehingga menurunkan kinerja dari para karyawan dikarenakan karyawan menginginkan Motivasi yang baik dari perusahaan serta kompensasi yang proporsional.
- 3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, karena nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yaitu sebesar  $1,249 < 1,313$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak.  $H_1$  tidak berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan dan para atasan hanya memberikan motivasi yang lebih mengarah kepada tuntutan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa terbebani tanpa merasa termotivasi itulah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara parsial karena  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,960 > 0,68335$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_2$  diterima.  $H_2$  berpengaruh dikarenakan meneurut pengamatan dilapangan pimpinan memberikan kompensasi yang sesuai kebijakan pemerintah walaupun ada beberapa jabatan yang kompensasi yang bersifat ketentuan perusahaan tetapi insentif yang diberikan oleh pimpinan dinilai mampu menutupi ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga itulah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar  $36,8055 > 3,34$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima.  $H_3$  berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan beberapa kali terlihat memberikan motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap para karyawan, contohnya saja ketika perusahaan membagikan bonus akhir tahun serta THR kepada karyawan secara langsung satu persatu disuruh masuk kedalam ruangan, disana para karyawan mendapatkan bonus-bonus tersebut beserta motivasi dan juga evaluasi dari pimpinan, sehingga beberapa hal tersebut lah yang membuat output dari SPSS 23 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

- 1) Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan seharusnya Pimpinan Ekspedisi CV.Sukses Abadi Cargo Banjarmasin memberikan motivasi terhadap karyawannya dengan memperhatikan hubungan baik antara atasan dan bawahan bahkan sampai kepada hubungan antar karyawan sehingga karyawan merasa tidak bosan dan bersemangat dalam bekerja.
- 2) Hendaknya perusahaan selalu memberikan kompensasi yang proporsional terhadap karyawannya baik yang bersifat normatif berupa insentif, bonus, dan lainnya, ataupun yang bersifat kebijakan seperti besaran gaji.

## **REFERENSI**

- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar manajemen*. C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Ariyani, Tria Gustin. 2019. *Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mawar Banjarmasin*, Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin.
- Azwar, saifuddin, 2010. *Reliabilitas dan validitas*, pustaka belajar, Yogyakarta.
- Pamuji, Deden Ragel, 2012. *Pengaruh Kompensasi Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Roti Tawar Sari Pelita Barabai*, Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin.
- Edison, Emron Anwar Yohny, Komariyah, Imas, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wijaya, Tanto, Andreani, Fransisca, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINAR JAYA ABADI BERSAMA*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Suwati, Yuli, 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TUNAS HIJAU SAMARINDA*, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Dessler, Garry, (2002). *A Framework For Human Resource Management*. Edisi Ke-2, New Jersey: Prentice Hall.
- Wilson Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPF, Yogyakarta.