



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shelin Angelina¹⁾, Rona Tanjung²⁾

Email: edwin@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel

Diserahkan Okt 2021

Diterima Nop 2021

Diterbitkan Des 2021

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Keywords:

Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: sistem informasi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, sistem informasi sumberdaya manusia melalui kompensasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja melalui kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Panasonic batam Indonesia yang berjumlah 130 karyawan Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 130 karyawan dengan menggunakan teknik koesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan,

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of: human resource information system on employee performance, work discipline on employee performance, human resource information system through compensation on employee performance, work discipline through compensation on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Panasonic Batam Indonesia with 130 employees. The sample of this study was the entire population of 130 employees using a questionnaire technique. This research is a quantitative research, with statistical analysis using Multiple Linear Regression method. The results of this study are compensation has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja

harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut (Sidanti, 2015), kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Menurut (Mangkunegara, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan, dan faktor lingkungan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi merupakan faktor utama dalam karyawan, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi.

Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan? Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kopensasi dan motivasi kerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2017).

Motivasi

Keja Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, 2017).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan anatara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel sistem informasi sumberdaya manusia, variabel disiplin, variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal, dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 130 orang karyawan pada Pt. Panasonic Batam Indonesia. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Kantor PT. Panasonic Batam Indonesia yang berjumlah 130 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 130 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan Kinerja karyawan (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut:.. kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Rumus yang digunakan yaitu Pearson Product Moment, dengan menggunakan alat bantu komputer (SPSS 20) diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item adalah valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel di atas 0,6 hal tersebut menandakan angket penelitian reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X_1	0,748	1,337	Tidak terjadi multikolinearitas
X_2	0,748	1,337	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Sistem Informasi Kompensasi sebesar 1,337 dan untuk Motivasi Karyawan sebesar 1,337. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Pada persamaan I tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan I tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada persamaan II dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengandemikian dapat disimpulkan persamaan II tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi

penelitian ini adalah linier.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 2 dan 3.

Tabel 2

Persamaan I

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			1.275	.207
Kompensasi	.723		9.012	.000
Motivasi	.173		2.163	.034

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Data Primer (diolah)

Tabel 3

Persamaan II

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			6.484	.000
Kompensasi	.300		2.306	.024
Motivasi	.246		2.717	.008
Kinerja	.359		2.696	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Semua statistik persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Sistem Informasi SDM, Disiplin Kerja dan Kompensasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4

Persamaan II

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1344.403	3	448.134	36.287	.000 ^a
Residual	815.083	66	12.350		
Total	2159.486	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4 nilai F_{hitung} sebesar 70.555 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. E- Tech Manufacturing Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.605	3.514

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,605 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompensasi dan motivasi sebesar 0,605 atau 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian membuktikan juga bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dengan memperoleh nilai koefisien sebesar 0.855 dengan taraf signifikan 0.000 dan kontribusi sebesar 72.0 %. Pengujian pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) dilakukan regresi linier berganda yang menghasilkan nilai R 0.855. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawannya, dan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ternyata meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pemimpin yang lebih cenderung memiliki perhatian terhadap bawahannya dan bersedia melakukan pendekatan terhadap bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [2] Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- [3] Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1* (1), 284-289.
- [4] Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN* 6 (2).
- [5] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [6] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [7] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.

- [8] Ratnasari, S.L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [9] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [10] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [11] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [12] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [13] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [14] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [15] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [16] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [17] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [18] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [19] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [20] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).