

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan

Nopri Yadi

Universitas Indo Global Mandiri
nopriiday22@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the affect compensation and work motivation on the performance of employees of PT. Sumber Terang Agro Lestari in Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin south sumatera. The data used in this study were primary data obtained from questionnaires faild ouy by 38 respondents. The research results prove thet compensation (X1) and motivation (X2) have a signifikan positive effect on employee performance (Y). Research is expected to be useful for companies to improve employee performance through compensation and work motivation.

Keywords: compensation, work motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari proses atau kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau organisasi (termasuk manajemen perusahaan) HRM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pemantauan, pengadaan, pembentukan pemberian kompensasi, introgasi pemeliharaan dan pembagian hubungan kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni, karena manajemen diangkap seni ketika mancapai tujuan melalui aktivitas orang lain, karena pencapaian tujaun seorang pemimpin harus bergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain (Wartono, 2017).

Menurut (Sudibya & Utama, 2012) penelitian menunjukan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan dinas perkerjaan umum di provinsi bali, artinya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kurang baik maka kenaikan kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tingkatkan dan sebaliknya. Dampaknya bagi perusahaan adalah rendahnya kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Sumber Terang Agro Lestari menerapkan pemberian Kompensas dan Motivasi Kerja pada semua karyawannya, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawan. untuk karyawan tetap diberikan kompensasi tahunan yang berdasarkan jabatan, pendidikan dan masa kerja. Pemberian kompensasi ini meruapakn cara PT. Sumber Terang Agro Lestari untuk memotivasi karyawannya, se;ain kompensasi penghargaan juga diberikan atasan juga dilakukan agar karyawan meningkatkan kinerjanya.

2. Kajian Literatur

2.1. Manajemen

Manajemen adalah inti dari administrasi karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain (Feriyanto, Andri dan Shyta, 2015).

Menurut Simmonora dalam (Sinambela, 2016) manajemen diartikan sebagai perusuk untuk memperdaya segala sumber daya didalam organisasi untuk tercapainya tujuan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasi, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, evaluasi, pengadaan, pengembangan, promosi dan pemutus hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditentukan (Panggabean, 2007).

Menurut (Cantika, 2005) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja melalui proses-proses manajemen.

2.3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan peran penting dalam bidang sumber daya manusia. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada korganisasi (Edi, 2011).

Menurut (Haibuan, 2008). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau para pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian kompensasi kepada para pekerja adalah merupakan hak para pekerja sekaligus kewajiban perusahaan. Keragaman pemberian kompensasi merupakan bentuk komitmen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja (Handoko, 2014).

2.4. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*mover*” yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi agar pekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Robert (1990:21) dalam (Nawastuti et al., 2018).

Menurut (Samsudin, 2009). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu

yang telah ditetapkan.

Motivasi juga diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan atau mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha (Hariandi, 2009).

2.5. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan (Moenhariono, 2012).

Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Manik Sudarmin, 2018). Istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.6. Hipotesis

Dari masalah pokok yang telah dikemukakan diatas, berikut dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan.

H3: Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka-angka. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang pakai dalam penelitian pada PT. Sumber Terang Agro Lestari menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Pupulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor PT. Sumber Terang Agro Lestari yang berjumlah 38 orang karyawan. sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh poplasi. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling karena penelitian ini berfokus pada karyawan tetap yang berada di kantor PT. Sumber Terang Agro Lestari.

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Analisis Linier Berganda, Uji T parsial, Uji F simultan, Uji Koefisien Kolerasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan

penelitian. Responden adalah seluruh karyawan tetap di kantor PT. Sumber Terang Agro Lestari sebanyak 38 orang karyawan.

4.1 Hasil Penelitian

Uji tingkat validitas dilakukan untuk mengukur tepat atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka indikatornya dinyatakan valid (Ghozali, 2013)

Tabel 1. Hasil uji validitas kuesioner

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X1.1	0,814	0,320	Valid
X1.2	0,857	0,320	Valid
X1.3	0,773	0,320	Valid
X1.4	0,819	0,320	Valid
X2.1	0,718	0,320	Valid
X2.2	0,755	0,320	Valid
X2.3	0,742	0,320	Valid
X2.4	0,828	0,320	Valid
X2.5	0,787	0,320	Valid
Y.1	0,730	0,320	Valid
Y.2	0,655	0,320	Valid
Y.3	0,768	0,320	Valid
Y.4	0,723	0,320	Valid
Y.5	0,638	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 24

Tabel 1. Menjelaskan bahwa semua nilai r_{hitung} dari item-item pertanyaan dalam kuesioner lebih besar dari r_{tabel} artinya semua pertanyaan baik kompensasi (X_1) motivasi kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) valid.

Uji reliabelitas dilakukan untuk menilai konsisten atau dapat diandalkan jika pengubahan tersebut diulang-ulang. Metode yang digunakan pada pengujian ini adalah jika *crombach alpha* $> 0,60$. Maka instrument yang diukur adalah reliable (Ghozali, 2013)

Tabel 2. Hasil uji reliabelitas kuesioner

Variabel	Nilai crombach's alpha	Standar pengujian	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,820	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,796	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS.24

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable, hal ini terlihat dari nilai crombach alpha untuk variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari standar pengujian 0,60.

4.1.1 Hasil Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu, hasil t_{hitung} dijelaskan Gozali (2006) dalam (Aprilia, 2017).

Tabel 3. Uji t parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.753	1.641		2.287	0.028
Kompensasi (X1)	0.312	0.114	0.299	2.742	0.010
Motivasi Kerja (X2)	0.540	0.092	0.643	5.897	0.000

Sumber: Data diolah. SPSS. 24

Tabel 3. Kemudian dapat dilihat masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.742 > 2.038$) dengan sig $0,010 < 0,05$, maka H_1 diterima, yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari.
- 2) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.897 > 3.038$) dengan sig $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari.

4.1.2 Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel kompensasi,

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Uji F simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.928	2	66.964	49.294	.000 ^b
	Residual	47.546	35	1.358		
	Total	181.474	37			

Sumber: Data diolah SPSS 24

Tabel 4 dari hasil perhitungan F dengan nilai 49,294 dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase 49,2%.

4.1.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	0.738	0.723	1.166

Sumber: Data diolah SPSS 24

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel penelitian mampu menjelaskan hubungan sebesar 0,738 atau 73,8% menjelaskan hubungan variabel penelitian sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Pengeruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.742 > 2.038$) dengan sig $0,010 < 0,05$, maka H_1 diterima, yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari.
2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.897 > 3.038$) dengan sig $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, yang artinya secara parsial motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari.

3. Dari hasil perhitungan F dengan nilai 49,294 dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase 49,2%.

Daftar Pustaka

- Cantika, Y. dan S. B. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.
- Edi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediatara.
- Ghozali. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Setia.
- Haibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tristo.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hariandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Granfindo.
- Moenhariono. (2012). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompensasi*. Raja Wali Press.
- Panggabean, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Samsudin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Yusi, H. M. S. dan U. I. (2010). *Statistik Untuk Ekonomi dan Penelitian*. Citraboks Indonesia.