

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CENDANA HAN WIJAYA

Rina¹, Heryenzus²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb180910188@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Every company that is established cannot deny that the competition is getting tougher, especially in this increasingly advanced era. The development of a company is strongly influenced by the quality of its human resources. Therefore, it is important for companies to strive for good performance from employees. One of the factors that affect employee performance is the motivation and compensation received by employees. If the company is able to pay attention and provide the right motivation and adequate compensation in accordance with the employee's work responsibilities, then the performance given by the employee will be better so that it will be easier for the company to achieve its goals. Employees who lack motivation and appropriate compensation from the company tend to have poor performance. This study aims to analyze the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Cendana Han Wijaya. The research method used in this study is a quantitative method. In this study using saturated sampling techniques, where the total population of 142 people became the sample studied. The results of the study indicate that motivation and work compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with F arithmetic greater than F table ($55.700 > 3.06$).

Keywords: Motivation; Compensation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pergerakan waktu, kompetensi antar perusahaan pun semakin berkembang dan menegat. Setiap perusahaan yang bergerak tidak dapat menghindari persaingan ini. Sehingga untuk menghadapi ini, perusahaan berupaya dalam memenuhi apa yang menjadi kebutuhan perusahaan seperti pencapaian target melalui berbagai cara, salah satunya yaitu melalui penguatan sumber daya yang ada.

Kualitas dari human resources yang perusahaan miliki menjadi faktor paling penting yang berpengaruh bagi suatu perusahaan untuk berkembang atau tidak. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia dengan kualitas yang kurang memadai dan berkompoten, bisnis perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meski memiliki sokongan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini membuat perusahaan harus menyiapkan karyawan yang kompeten dan memperhatikan kebutuhan mereka agar karyawan mampu bekerja secara produktif.

PT Cendana Han Wijaya merupakan perusahaan manufaktur yang ada sejak tahun 1987 pada bidang toko roti dan kopi yang dikenal dengan nama Morning Bakery. Keberadaan Morning Bakery pun menjadi eksistensi yang

cukup mencolok, dalam arti banyak diminati oleh masyarakat luas dari berbagai kalangan. Sampai kini, Morning Bakery telah berhasil memperluas cakupan wilayahnya tidak hanya di Batam, namun juga di Tanjung Balai Karimun dan juga Tanjung Pinang. Meluasnya cakupan wilayah, tidak bisa dipungkiri bahwa perusahaan akan menghadapi permasalahan yang semakin kompleks yaitu menurunnya kinerja karyawan yang di latarbelakangi oleh motivasi yang rendah serta kompensasi yang kurang memadai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan sehingga anggota dari suatu organisasi ingin serta rela dalam memberikan tenaga, waktu termasuk keterampilannya dalam melakuakn pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Wahyuni, 2017: 3).

Indikator dari motivasi menurut (Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, 2019: 104-105), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman

3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan

2.2 Kompensasi kerja

Menurut (Alwi, 2017: 74) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang karyawan dapatkan sebagai bentuk imbal balik atas kinerja yang telah diberikan.

Berikut ini merupakan beberapa indikator dari kompensasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 14):

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Kompetensi

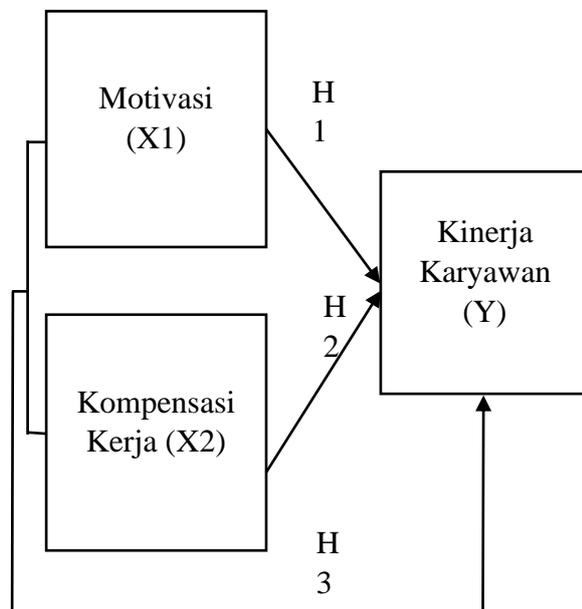
2.3 Kinerja karyawan

Kinerja adalah tindakan atau perilaku yang memberikan pengaruh pada tercapainya visi perusahaan (Hardimon et al., 2017: 6)

Indikator dari kinerja karyawan menurut (Ermawati & Barlian, 2018: 94), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2022)

2.5 Hipotesis

Berlandaskan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merangkum hipotesis seperti dibawah ini:

H1 : Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H2 : Kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H3 : Motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelittian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan kegiatan untuk mengumpulkan serta mengolah data secara sistematis dan objektif untuk menguji suatu hipotesis, data yang dikumpulkan berbentuk angka dengan instrumen pengumpulan datanya berbentuk kuisioner ((Duli, 2019: 3).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kausalitas yang tujuannya untuk menunjukkan relasi sebab – akibat antar variabel bebas dan variabel terikatnya ((Hardani et al., 2020: 258). Pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kompensasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 142 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang merupakan pengambilan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

3.4 Sumber Data

Peneliti menggunakan 2 sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikoleksi secara langsung oleh peneliti sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari orang lain, atau pun perusahaan seperti laporan atau pustaka kantor (Hardani et al., 2020: 401). Peneliti menggunakan sumber data primer. untuk diolah.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner melalui beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. analisis deskriptif merupakan metode yang dipakai untuk mengkaji

data melalui pendeskripsian dan gambaran data yang telah terkumpul apa adanya (Sugiyono, 2017: 232).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dari data yang terkumpul didapatkan data profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 57 orang, dengan nilai persentasenya adalah 40,1%, sedangkan untuk perempuan berjumlah 85 orang, dengan persentase nilainya adalah 59,9% sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Berdasarkan usia, ketahu bahwa jumlah responden dari umur 17-25 tahun sebanyak 79 orang dengan tingkat persentase 55,6%, untuk usia 26-35 tahun berjumlah 34 orang sehingga persentasenya adalah 23,9%, usia 36-45 tahun berjumlah 18 orang sehingga didapatkan tingkat persentasenya sebesar 12,7%, serta untuk usia 46 tahun ke atas berjumlah 11 orang dengan tingkat persentasenya adalah 7,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada

range umur 17-25 tahun lebih unggul dibanding jumlah karyawan pada range umur yang lain.

Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang, sehingga tingkat persentasenya adalah 6,3%, untuk responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 107 orang, dengan tingkat persentasenya adalah 75,4%, responden pendidikan diploma sebanyak 5 orang maka tingkat persentasenya adalah 3,5%, terakhir responden S1-S2 berjumlah 21 orang dengan tingkat persentasenya adalah 14,8%. Dari tabel yang tertera di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan terakhir SMA/SMK.

Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 15 orang dengan tingkat persentasenya adalah 10,6%, sedangkan untuk responden dengan lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 46 orang sehingga tingkat persentasenya adalah 32,4% dan untuk jumlah responden yang bekerja lebih dari 2 tahun adalah 81 orang sehingga didapatkan tingkat persentasenya adalah 57,0%. Dengan adanya data ini, dapat ditarik simpulan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah lebih dari 2 tahun.

4.2 Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
1	Motivasi	X1.1	0,577	0,1648	Valid
		X1.2	0,617	0,1648	Valid
		X1.3	0,356	0,1648	Valid
		X1.4	0,610	0,1648	Valid
		X1.5	0,544	0,1648	Valid
		X1.6	0,670	0,1648	Valid
		X1.7	0,751	0,1648	Valid
		X1.8	0,765	0,1648	Valid
		X1.9	0,662	0,1648	Valid
		X1.10	0,694	0,1648	Valid
2	Kompensasi Kerja	X2.1	0,458	0,1648	Valid
		X2.2	0,636	0,1648	Valid
		X2.3	0,698	0,1648	Valid
		X2.4	0,722	0,1648	Valid
		X2.5	0,730	0,1648	Valid
		X2.6	0,692	0,1648	Valid
		X2.7	0,604	0,1648	Valid
		X2.8	0,490	0,1648	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,755	0,1648	Valid
		Y.2	0,688	0,1648	Valid
		Y.3	0,727	0,1648	Valid
		Y.4	0,764	0,1648	Valid

Y.5	0,713	0,1648	Valid
Y.6	0,684	0,1648	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan didapatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data dinyatakan valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Tabel 2

No.	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil
1	Motivasi	10	0,830	Reliabel
2	Kompensasi Kerja	8	0,779	
3	Kinerja Karyawan	6	0,813	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0,70 dengan masing – masing nilainya secara berurut, yaitu 0,830, 0,779, dan 0,813. Maka,

dapat dikonklusikan bahwa data yang diuji adalah data yang valid dan reliabel dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.4 Uji Normalitas

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,82592665
	Absolute	0,040
Most Extreme Differences	Positive	0,040
	Negative	-0,038
Test Statistic		0,040
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: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa data telah tersebar secara normal dengan

signifikansinya adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05.

4.5 Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Coefficients^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi_X1	0,656	1,525	Tidak terjadi multikolinieritas
	Kompensasi_Kerja_X2	0,656	1,525	
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y				

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Seperti yang terlihat pada tabel diatas bahwa nilai VIF untuk setiap variabelnya berada di bawah angka 10, dan nilai tolerance berada di

atas 0,1 sehingga dapat dikonklusikan tidak terjadi multikolinearitas.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,778	1,008		6,727	0,000
Motivasi_X1	-0,019	0,030	-0,061	-0,630	0,530
Kompensasi_Kerja_X2	-0,129	0,037	-0,338	-3,490	0,327

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Sebagaimana hasil dari uji yang dilakukan, dapat dikonklusikan bahwa angka sig pada variabel motivasi adalah 0,530 sedangkan untuk variabel kompensasi kerja angka signya adalah

0,327, yang lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian ini

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,366	1,716		3,126	0,002
Motivasi_X1	0,310	0,050	0,480	6,148	0,000
Kompensasi_Kerja_X2	0,211	0,063	0,261	3,342	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan bahwa nilai sig untuk variabel motivasi dan kompensasi < 0,05 sehingga artinya hipotesis untuk kedua variabel tersebut diterima.

Dari hasil uji tersebut, maka didapatkan rumus persamaan linier seperti berikut:

$$Y = 5,366 + 0,310X_1 + 0,211X_2$$

4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	0,445	0,437	2,846

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Seperti yang terlihat dari tabel di atas bahwa nilai dari adjusted R square adalah sebesar 0,437 sehingga persentase variabel motivasi (X1) dan kompensasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y)

adalah sebesar 43.7%. Dilain sisi sebesar 56,3% merupakan variabel lainnya yang tidak peneliti ambil dan lakukan penelitian.

Tabel 8

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,366	1,716		3,126	0,002
Motivasi_X1	0,310	0,050	0,480	6,148	0,000
Kompensasi_Kerja_X2	0,211	0,063	0,261	3,342	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dari tabel diatas, didapat bahwa untuk variabel motivasi (X1) dengan t hitungnya adalah 6,148 dimana nilainya lebih besar dari t tabel 1,97718 pada probabilitas 0,05 (5%) dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,000 tidak mencapai 0,05. Sehingga, dapat dikkonklusikan yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Untuk variabel kompensasi kerja (X2) pada tabel dapat kita lihat nilai t hitungnya adalah 3,342 lebih besar dari t tabel 1,97718 dengan nilai signifikansinya adalah 0,001 yang tidak mencapai 0,05. Maka, dapat dinyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.10 Uji F

Tabel 9

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	902,423	2	451,212	55,700	,000 ^b
Residual	1126,006	139	8,101		
Total	2028,430	141			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_Kerja_X2, Motivasi_X1

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada tabel tersebut, tampak bahwa hasil perhitungan f sebesar 55,700 yang lebih besar dari f tabelnya yaitu 3,06 dengan nilai signifikansi adalah 0,000 sehingga tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05 atau 5% yang artinya variabel bebas dari penelitian ini memberikan pengaruh secara simultan pada variabel terikatnya atau kata lainnya adalah variabel motivasi dan kompensasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Motivasi Bepengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Han Wijaya

Hipotesis pertama pada penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian yang telah peneliti lakukan didapatkan nilai dari t hitung adalah 6,148 dengan nilai sig 0,000. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu 1,97718 dan nilai signya tidak melewati nilai 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi juga bernilai positif sebesar 0,310 dimana artinya telah didapatkan jawaban untuk hipotesis pertama yaitu motivasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Han Wijaya

Hipotesis kedua dalam penelitian ini untuk meneliti apakah kompensasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa nilai t hitung adalah 3,342 yang lebih besar dari t tabelnya yaitu 1,97718 dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05. Untuk koefisien regresi nilainya adalah 0,211 positif yang artinya hasil untuk hipotesis kedua adalah kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan PT Cendana Han Wijaya

Hipotesis ketiga berguna untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapatkan nilai f hitungnya adalah 55,700 dengan nilai sig 0,000. Hasil dari f hitung lebih besar dari f tabel yang bernilai 3,06 dan nilai

signya juga tidak lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik jawaban atas hipotesis ketiga bahwa motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

SIMPULAN

1. Variabel motivasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan dengan pada PT Cendana Han Wijaya.
2. Variabel kompensasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya.
3. Variabel motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

SARAN

Berdasarkan konklusi yang telah disimpulkan dari penelitian ini, maka peneliti menguraikan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti harapkan dapat melakukan penelitian untuk variabel – variabel yang sebelumnya belum pernah diteliti dan beberapa hal yang telah peneliti lakukan pada pengujian ini dapat dijadikan panduan untuk peneliti selanjutnya.
2. Kinerja yang baik dari karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan, sehingga perlu bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang setara dengan beban kerja karyawan, baik dalam bentuk upah lembur, sarana transportasi maupun upah makan. Dengan begitu, karyawan dapat lebih betah untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ. *Jurnal Logika*, XIX, 73–87.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 91–99.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *metode penelitian kualitatif & kuantitatif* (1st ed.). Pustaka Ilmu.

Hardimon, Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM. 4, 1–23.

Heryenzus, & Laia, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK NEGARA INDONESIA CABANG BATAM. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6, 12–21.

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 101–118.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyuni, E. (2017). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMSONITE INDONESIA (CABANG SURABAYA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 001–021.