

KOMPENSASI DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO

Oleh:

Ririvega Kasenda

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
email: nia_vegal2@yahoo.com

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan dapat penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> \alpha$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The existence of human resources within an enterprise can be an important role. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Companies must employ several ways such as providing adequate compensation, motivation, and creating a conducive working environment. This study aimed to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Wenang wake Beverages Company Manado. Sample set as many as 60 employees and is the method of analysis used multiple linear regression analysis. Regression coefficient indicates that significant compensation to employee performance with coefficient is positive. This is also evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ with significant levels $> \alpha$. Significant effect of motivation on employee performance coefficient is positive. This is also evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ with a significant level of $< \alpha$. The relationship between compensation and employee motivation with a very strong performance. Compensation for employees must comply with the applicable regulations, and always pay attention to standards and minimal living expenses. Without prejudice to the principle of fair, equitable, and reasonable, that the compensation given to each employee in accordance with the performance.

Keywords: compensation, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

P.T. Bangun Wenang Beverages Company berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi dan motivasi.

Pemberian kompensasi non financial pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company terbagi dari beberapa unsur. Namun, dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental.

Selain kompensasi faktor yang perlu di perhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompensasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Motivasi

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011 ; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2006) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010 : 6) adalah Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Cahyani, 2005).

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 = Kompensasi dan motivasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2. H_2 = Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3. H_3 = Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data pada penelitian jika dilihat dari sumbernya adalah data primer yaitu data mengenai tanggapan karyawan Pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Tanggapan karyawan tersebut diperoleh lewat kuesioner dan wawancara secara langsung terhadap karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Sehubungan dengan aktivitas usaha untuk pengumpulan data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner dan metode penelitian kepustakaan.

1. Metode Kuesioner
Kuisisioner (daftar pernyataan), untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka dalam hal ini penulis meminta dan mengajukan daftar pernyataan untuk dijawab oleh karyawan.
2. Metode Penelitian kepustakaan
Metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan yang bersumber dari buku-buku dan skripsi-skripsi serta menggunakan layanan internet.

Metode Penentuan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000) didapatkan 60 sampel dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Kompensasi (X_1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Diukur dengan skala likert 5 point.
2. Variabel Motivasi (X_2) adalah dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan. dalam penelitian ini terdapat lima kognisi atau penilaian yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur. Diukur dengan skala likert 5 point.
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Diukur dengan skala likert 5 point.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Regresi Linier Berganda
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Responden karyawan yang bekerja pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado dengan jenis kelamin pria sebanyak 38 orang (63,33%), dan jenis kelamin wanita sebanyak 22 orang (36,67%) Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang atau 58,33%, dan diploma (D3) sebanyak 10 orang atau 16,67% dan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 25%. Responden dengan umur 18 – 20 tahun berjumlah 3 orang atau 5%, yang berumur 21 – 25 tahun dengan jumlah 12 orang atau 20%, yang berumur 26 – 30 tahun berjumlah 20 orang atau 33,33%, serta yang berumur 31-35 tahun berjumlah 25 orang atau 41,67%

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas instrument dari ketiga variabel pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks instrument dari variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai r Alpha $>$ 0,6. Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan adalah reliabel karena nilai r Alpha $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah asumsi-asumsi dalam model regresi telah terpenuhi atau tidak. Jika terpenuhi maka model regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk sarana estimasi (hipotesis). Dimana asumsi yang diuji :

1) Uji normalitas

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

2) Uji multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Selain itu dapat diketahui melalui besar VIF dan tolerance, dimana jika nilai VIF < 10 dan tolerance < 1 maka model regresi bebas multikolinearitas. dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas). Angka *Variance Inflation Factor* (VIMuF) variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 menunjukkan angka di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel penelitian.

3) Uji heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang terbentuk, dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar. Ini membuktikan bahwa variabel terbebas dari Heteroskedastisitas. bahwa penelitian ini memenuhi syarat analisis regresi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat Y	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Prob	Ket.
Kinerja Karyawan	Kompensasi (X ₁)	0,391	2,797	0.007	Sig
	Motivasi(X ₂)	0,550	3,438	0.001	Sig
Konstanta = 0,603	F _{hitung} = 29,421				
R = 0,713	Probabilitas = 0,000				
R Squared = 0.508	N= 60				

Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai yaitu :

$$Y = 0,603 + 0,391X_1 + 0,550X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa

1. Nilai konstan sebesar 0,603 artinya jika kompensasi dan motivasi yang diteliti 0 maka kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar 0,603
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,391. Artinya jika terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar nilai 0,391. dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,550. Artinya, jika terjadi peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado 0,550 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Pembahasan

Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini sejalan penelitian oleh Wardani (2009) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama

karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bias menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Motivasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dito (2010), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya menurut Munandar (2001: 104) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Saran

Saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi bagi para karyawan, sebaiknya dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standard dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.
2. Pihak Manajemen P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado agar selalu memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dito, Anoki, Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang. <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F23253%2F1%2FLengkap.pdf&ei=xZyIUeS6FluKrgfxIHwDg&usg=AFQjCNG4oW2WFUZnwaOo0YHomzIFuWE1Gg&bvm=bv.45960087,d.bmk>
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta Bandung.
- Gary, Amstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Umar, Hussein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. ed. Baru, cetakan 3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara*. Jurnal Manajemen Universitas Gunadarma. E-mail: Eka_26sw@yahoo.com
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.