
Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi

Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at Perseron Limited Digitdata Terminal Evolution

Dahrul Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: Mei 2019; Disetujui: Juli 2019; Dipublish: Agustus 2019

*Corresponding Email: darulregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Digitdata Terminal Evolusi".. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan secara parsial motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the "Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Digitdata Terminal Evolution. Based on the results of the study, the Motivation variable has a positive and significant effect on the performance variable and the compensation variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. While partially motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on performance variables activation.

Keywords: Motivation, Compensation, Performance

How to Cite: Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 - 82.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap organisasi di dunia. Kemajuan organisasi sangat terikat dengan kinerja semua karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut. Akan tetapi, konteks karyawan dalam perspektif perusahaan sering menganggap bahwa karyawan hanya sebatas kumpulan orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan organisasi.



Karyawan merupakan suatu aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja para karyawannya, karena karyawan dalam pekerjaannya mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada karyawannya. Salah satu aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (intrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun diduga masih ada karyawan yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri.

PT Digitdata Terminal Evolusi yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan kontraktor di bidang travo Listrik. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit.

Berdasarkan survey terdahulu yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, fenomena masalah yang dihadapi PT Digitdata Terminal Evolusi dalam hal Motivasi adalah kurangnya Motivasi dari karyawan dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai didalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan tidur disaat jam kerja. Menurunnya Motivasi membuat kinerja karyawan tentunya juga akan mengalami penurunan. Selain permasalahan motivasi, pemberian kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, masalah yang ditemukan dalam kompensasi yaitu masih adanya karyawan merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur.

Motivasi berasal dari kata lain "MOVERE" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Robbins (2001) Motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya segala upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Menurut



(Hasibuan, 2005) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Djamarah, 2002) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya Motivasi merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan 2009), Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan dan selalu menginginkan lebih banyak. Suatu kebutuhan/ kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. Maslow menunjukkan ada 5 tingkat kebutuhan yang berbentuk piramid dimana seseorang akan memulai memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang terbawah yang dikenal dengan Hirarki Kebutuhan Maslow dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi. Kompensasi menurut (Sihotang, 2007) "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan".

Menurut (Mutiara,2009) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Handoko, 2009) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh (Husein Umar, 2007) adalah: Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009).

Menurut (Suryadi Prawirosentono, 2008) kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu: Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Ketepatan waktu dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas, layanan komunikasi yang baik dalam perusahaan juga sangat



penting diperlukan (Sutandra & Sulaiman, 2019). Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Digitdata Terminal Evolusi sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data berupa menanyakan langsung dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan kantor pada PT Digitdata Terminal Evolusi. Kemudian data hasil wawancara dan pengisian kuisisioner diolah dengan menggunakan SPSS 19. Sebelumnya instrument .penelitian terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dari pembahasan dilihat pada table berikut

Tabel 1. Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.279	1.848		1.774	0.81
Motivasi	.473	.102	.481	4.625	0.000
Kompensasi	.362	.090	.379	3.646	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :



$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 3.279 + 0.473X_1 + 0.362X_2 + e$$

Pengaruh variabel Motivasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) bernilai konstan maka variabel kinerja (Y) senilai 3.279 . Koefisien variabel Motivasi(X1) diperoleh nilai 0,473, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi(X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 47,3% dengan asumsi variabel kompensasi(X2) dianggap tetap. Koefisien variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai 0,362, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi (X2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 36,2% dengan asumsi variabel semangat kerja(X1) dianggap tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel IV.22 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Variabel Bebas X1 (Motivasi), Nilai thitung diperoleh 4.625 dimana nilai ttable pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung $4.625 > t_{table} 1.670$. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi . Nilai p-value pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi. 2) Variabel Bebas X2 (Kompensasi), Nilai thitung diperoleh 3.646 dimana nilai ttable pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung $3.646 > t_{table} 1.670$ Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi. Nilai p-value pada kolom sig $0.001 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi .

Tabel 2. Uji F (Parsial)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.279	2	47.139	48.762	.000 ^a
	Residual	59.936	62	.967		
	Total	154.215	64			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja



Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $48.762 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	0.782 ^a	0.611	0.599	983

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,599. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :-Variabel Bebas X1 (Motivasi) Nilai thitung diperoleh 4.625 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi. Variabel Bebas X2 (Kompensasi) diperoleh nilai thitung diperoleh 3.646 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig $0.001 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi. Dari hasil uji hipotesis t diketahui bahwa variabel Motivasi lebih berpengaruh dibandingkan variabel kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $48.762 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi .Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,599. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I. & Hendri, T. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. dan Matteson, M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008), Perilaku Organisasi. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masyhura, F. (2009). "Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang"
- Mondy, R.W.. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Parulian, T. (2017). Revitalizing Cooperatives in Medan Municipal City, Indonesia: An Alternative Concept and Approach. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).
- Parulian, T. (2018). Revitalizing Cooperative Human Resources: An Education and Perspective Analysis, Study at Medan Municipal City; Indonesia. International Journal of Scientific Research and Management 6 (03).
- Sanusi, A. & Sutikno, M.S. (2009). kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif. Jakarta: Prospect
- Sedarmayati. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, S.P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinaga, W.N. (2014). Pengaruh Motivasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Kantor Regional Wilayah Riau dan kepulauan Riau. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Sugiyono. (2006). "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta, CV
- Sutandra, L., & Sulaiman. (2019). Analisis Layanan Teknologi Komunikasi Klinik Fisioterapi Siti Hajar. Jurnal Sistem Informasi 3 (1), 36-45. Retrieved from <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/query/article/view/4422/2180>
- Tika, M.P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Verawati, Y, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK LIPPO Tbk Cabang Kudus. Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2 Desember 2011 ISSN: 14411-1799.
- Widyo, S. (2002). Pengaruh promosi jabatan Terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas energy dan sumber daya mineral propinsi bengkulu. Jurnal Ekonomi Bisnis

