

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KINERJA
KARYAWAN DI PT ANGLER BIOCHEMLAB SURABAYA**

Atha Fitriani

athafitrian@yahoo.co.id

HRD PT Angler Biochemilab

Mei Indrawati

Hidayat

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi karyawan di PT Angler Biochemlab terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (motivasi, kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka digunakan analisa regresi berganda untuk mempengaruhi variabel yang paling berpengaruh. Populasi 124 orang, dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), maka diambil sebanyak 91 sampel. Sampling yang digunakan adalah table *Krecjie*. Hasil penelitian menggambarkan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Secara parsial setiap variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dari ketiga variable bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variable motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap motivasi kerja dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan karyawan secara terus menerus melalui kompetensi dan kompensasi terhadap para karyawan.

Kata kunci: kinerja, motivasi kerja, kompetensi, kompensasi

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate and analyze the effect of Work Motivation, Competence, and Compensation affecting/giving impact on employee performance in PT Angler Biochemlab Surabaya. To analyze the effect of the independent variables (Work Motivation, Competence, and Compensation) on the dependent variable (performance), we use multiple regression analysis to know the most influential variables. The population is 124 people, using simple random technique (Simple Random Sampling), then take 91 samples. The Sampling that is used is Krecjie table. The results of this study illustrate that all the variables affect the employee performance. The results of simultaneous research all independent variables have significant effect on the dependent variable. Partially every variable of work motivation, competence and compensation have a positive effect on employee performance. And of the three independent variables are the most dominant effect on employee performance is a variable work motivation. This research could become a refernce for all parties to enhance the officials' performances. Thus, there is a need of attention towards the motivation works valid within the organization. Conversely, there is a need to continuously conduct the officials' development throught the Competation and Compensation activities the officials.

Keywords: *employee performance, motivation, competence, compensation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia. Tetapi untuk mencapai tujuan itu tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten. Yang tidak kalah pentingnya adalah dengan secara terus-menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan

gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya.

PT Angler Biochemlab merupakan perusahaan jasa yang berdiri pada tahun 2009 dan bergerak dalam pengujian berbagai produk yakni tanah, minyak, darah, makanan baku, makanan jadi, minuman, pakan, tanaman dan lain lain. Merupakan perusahaan independen yang ada di Indonesia dan telah terakreditasi KAN LP-514-IDN dan ISO 17025:2005. Berawal dari jumlah karyawan 15 orang hingga saat ini berkembang menjadi 100 karyawan lebih. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan alat serta pertumbuhan UMR yang semakin tahun semakin naik membuat perusahaan harus mampu mengakomodir motivasi kerja karyawan lama dan karyawan baru serta kompetensinya. Jika dilihat dari tahun 2016 hasil kondite izin cuti karyawan selalu lebih dari 60% kehadiran. Disamping itu tingkat *turnover* karyawan tetap yang bekerja lebih dari 2 tahun mengalami peningkatan sebesar 2% dari tahun lalu yang hanya 1%.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan, setiap awal tahun masing masing departemen di perusahaan membuat perencanaan training baik eksternal maupun internal sesuai dengan kebutuhan. Dari perencanaan tersebut, dalam rapat manajemen ditentukan target minimal pelaksanaan training. Pada tahun 2015 target minimal pelaksanaan training

adalah 50% dan tahun 2016 sebesar 55%. Pada pelaksanaannya tahun 2015 training eksternal dan internal hanya mencapai 20-25% dari masing masing departemen, sedangkan pada tahun 2016 hanya 10-15%. Rendahnya pelaksanaan training yang jauh dari angka target menjadikan kompetensi karyawan tidak berkembang sedangkan budget dan kesempatan dari perusahaan diberikan secara bebas demi meningkatnya kompetensi karyawan. Dari hasil evaluasi tahun 2015 dan tahun 2016 pelaksanaan training tidak tercapai target dikarenakan diantaranya kesibukan karyawan di kantor, adanya efisiensi karyawan sehingga tugas masing masing karyawan menjadi lebih berat serta adanya penjadwalan ulang dari pihak penyelenggara training sehingga waktunya tidak sesuai dengan perencanaan.

Kompensasi di PT Angler Biochemlab berupa insentif atau bonus setiap bulannya. Bonus ini terdiri dari dua jenis yakni bonus penjualan dan bonus pemenuhan target. Setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi ini setiap bulan. Yang menjadi dasar perhitungan kompensasi ini adalah lama kerja dan jabatan. Di PT Angler Biochemlab setiap tahunnya mengadakan penilaian kinerja dua kali yakni pada semester I dan semester II. Hasil dari penilaian kinerja hanya digunakan sebagai evaluasi kerja di masing masing departemen, tidak digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.

Berdasar uraian di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu: untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab.

Sejumlah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini telah dilakukan beberapa peneliti. Antara lain penelitian Sinulingga Hermanto (2004) berjudul 'Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai: Survey pada Ditjen Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi, Universitas Indonusa Esa Unggul.' Hasilnya menunjukkan secara signifikan memang baik secara parsial maupun berganda, terdapat pengaruh motivasi, kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Arie Harliman Lorens (2007) berjudul 'Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Structure Sarana'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan PT Multi Structure Sarana. Dan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada lingkungan PT Multi Structure Sarana adalah motivasi diikuti dengan kemampuan kerja.

Kemudian penelitian Agung Hadi (2007) berjudul 'Kompetensi, Motivasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Dalam Negeri.' Hasil analisis regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja. Dan kompetensi kerja mempunyai koefisien korelasi yang sangat tinggi terhadap kinerja sehingga kompetensi bersama-sama dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Ilyas Endang (2011) mengenai 'Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk.' Hasilnya menunjukkan kompensasi, promosi dan shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi karyawan masih sangat tergantung pada tingkat balas jasa yang

diberikan dan promosi yang baik. Variabel kompensasi paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja karyawan. Alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai faktor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. *Performance* atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja

secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian.

Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja. Penilaian kinerja harus berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, menentukan output kinerja meliputi: tugas-tugas yang dilaksanakan, kompetensi individu, aktivitas penyeliaan dan tanggung jawab penganggaran bagi pemegang jabatan.

Ada beberapa pengukuran kinerja karyawan antara lain menggunakan aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreativitas, prakarsa, kerjasama kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab. Sistem penilaian kinerja. Suatu perusahaan tentunya menginginkan dan bahkan menuntut agar seluruh karyawannya di semua jajaran perusahaan menampilkan kinerja terbaiknya. Untuk mengetahui apakah hal itu terjadi dalam suatu perusahaan diciptakan suatu sistem penilaian kinerja baik yang ditujukan kepada para karyawan yang menduduki jabatan manajerial maupun mereka yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan berbagai kegiatan operasional.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan

pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan bertitik tolak dari arti motivasi tersebut motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi *trend* dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang modern. Istilah dan konsep kompetensi sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil, manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti a) kecakapan, kemampuan, kompetensi; b) wewenang. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Selanjutnya dikatakan konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.

Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai

menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Kompensasi atau balas jasa bertujuan umumnya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan

keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi maka, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain deskriptif dan dilakukan pula penelaahan hubungan antara variabel (desain kausal) yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini data dihimpun secara *ex post facto*, dengan kata lain peneliti mengandalkan pada persepsi responden untuk menerangkan pengalaman-pengalamannya dan selanjutnya dianalisis menurut desain deskriptif dan kausal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup, di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan alternatif jawaban terdiri dari interval bernilai 1-5.

Dari masalah yang dihadapi oleh PT Angler Biochemlab dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran kinerja karyawan PT Angler Biochemlab dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja,

kompetensi, dan kompensasi. Lokasi penelitian dilakukan di PT Angler Biochemlab yang terletak di Jl Sawo No. 17-19 Bringin Sambikerep Surabaya.

Populasi adalah seluruh karyawan PT Angler Biochemlab yang berjumlah 124 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari objek penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak edherhana (*Simple random sampling*) dimana teknik ini digunakan karena mengambil dari masing masing departemen. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel, yaitu sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan populasi. Makin besar sampel mendekati jumlah populasi makin kecil peluang kesalahan begitu juga sebaliknya, makin kecil sampel menjauhi populasi maka semakin besar peluang kesalahannya. Dalam menghitung sampel penulis akan menggunakan tabel Krecjie. Dengan jumlah populasi 124, maka sesuai dengan tabel *Krecjie* (tabel 1) sampel yang akan digunakan adalah sebesar 91 responden.

Tabel 1
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Departemen	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Administrasi Sampel dan Dokumen	13	10
2	Fin Acc dan HRD	6	4
3	Mutu	9	7
4	RnD	10	8
5	GA	12	9
6	Marketing Logistik dan IT	14	10
7	Teknis	60	43
	Jumlah	124	91

Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja

Karyawan. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = variabel Kompetensi

X2 = variabel Motivasi Kerja

X3 = variabel Kompensasi

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien garis regresi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Angler Biochemlab adalah perusahaan layanan jasa yang bergerak dibidang laboratorium pengujian mutu produk baik bahan baku atau bahan jadi, seperti makanan, pakan, minyak, tanah, dna, hasil pertanian atau perkebunan hingga perikanan dan peternakan. Klien PT Angler Biochemlab terdiri dari dinas pemerintahan, industri, akademi dan penelitian. Untuk dinas pemerintahan diantaranya Dinas Ketahanan Pangan, BPOM, Dinas Peternakan, Dinas Kelautan & Perikanan, Dinas Pertanian, Batan, Kepolisian Forensik Jawa Timur dll.

PT Angler Biochemlab berdiri pada tahun 2009 dengan bermula hanya 5 karyawan termasuk pemilik, dan saat ini berkembang menjadi 100 lebih karyawan. 80% karyawan di PT Angler Biochemlab adalah analis baik dari sarjana kimia murni ataupun biologi murni. Berawal laboratorium berdiri di sebuah ruko di Plaza Graha Family berkembang hingga memiliki 8 ruko yang masing-masing berlantai 4. PT Angler Biochemlab telah lolos akreditasi KAN LP-514-IDN dan ISO 17025:2005.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi antara variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja dapat digambarkan Nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan besarnya variasi yang memberi pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

sebesar 75,8% atau sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (constant)	.271	.438		.620	.537
Motivasi	.714	.084	.660	8.493	.000
Kompetensi	.409	.103	.321	3.987	.000
Kompensasi	.601	.094	.722	9.452	.000

a. *Dependent Variable : Y*

1. Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Ha = ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Ha = ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel

Kompetensi adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

3. Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Ha = ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi adalah $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel kompensasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,714. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan motivasi kerja maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,714. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi adalah sebesar 0,409. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan Kompetensi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,409. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah sebesar 0.601. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan Kompensasi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,601.

Beta untuk (motivasi) $X_1 = 0,660$, untuk (kompetensi) $X_2 = 0,321$ dan untuk (kompensasi) $X_3 = 0,722$. Dengan demikian variabel yang paling dominan, yang mempunyai koefisien beta = 7,660 adalah kompensasi diikuti oleh variabel motivasi kerja dengan koefisien beta = 0,660 dan kemudian kompetensi sebesar koefisien beta = 0.321.

Maka dengan mengacu pada hasil beta (*Unstandardized Coefficients*) di atas dapat dihasilkan persamaan regresi:

$$Y = 0.271 + 0.714X_1 + 0.409X_2 + 0.722X_3$$

Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi dan Uji F

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31.990 dan dengan probabilitas 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS juga menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah signifikan dalam hal ini, Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja,

kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam hasil tersebut yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi karyawan dengan nilai β 0.714.

Pembahasan

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,000 < \alpha < 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8.493 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan PT Angler Biochemlab pun akan menjadi baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.987 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya variabel

kompetensi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab, hal ini disebabkan dengan adanya kompetensi karyawan yang baik maka kinerja karyawan PT Angler Biochemlab akan baik, dengan demikian semakin PT Angler Biochemlab dapat meningkatkan kompetensi karyawan maka kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 0.722 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab.

Dari ketiga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja, seperti pada tabel 3.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.271	.438		.620	.537
	Motivasi	.714	.084	.660	8.493	.000
	Kompetensi	.409	.103	.321	3.987	.000
	Kompensasi	.601	.094	.722	9.452	.000

SIMPULAN

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,000 < \alpha < 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Secara parsial setiap variable berpengaruh positif baik dari sisi motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arie Harliman Lorens (2007) yang menyimpulkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi.

Variabel kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hadi Agung (2007) yang menyimpulkan kompetensi bersama sama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Endang Ilyas (2011) yang menyimpulkan semakin tinggi kompensasi dalam bentuk uang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Ketiga variabel itu berpengaruh karena kemampuan individu sangat tergantung kepada motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi dari hasil penelitian ini ditemukan faktor domain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Angler Biochemlab Surabaya adalah motivasi kerja.

Perlu secara berkesinambungan untuk memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung. HRD dapat membuat inhouse training dengan tujuan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kompetensi pada karyawan PT Angler Biochemlab sudah mendekati baik,

hanya saja untuk pengembangan dari kompetensi belum terlihat. Sebaiknya pelaksanaan training baik eksternal atau internal dimonitoring langsung oleh HRD untuk sekadar mengingatkan atau mengevaluasi jika pelaksanaan training tidak dilakukan.

Penilaian kinerja di PT Angler Biochemlab sudah baik, dilakukan dua kali dalam satu tahun, sebaiknya hasil dari penilaian kinerja dimasukkan ke salah satu poin dalam perhitungan kompensasi. Kompensasi di PT Angler Biochemlab berupa insentif atau bonus setiap bulan di luar gaji yang diterima. Akan lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan jika penilaian kinerja yang dilakukan berimbang pada peningkatan kompensasi yang diterima setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. PT Intan Sejati. Klaten.
- Endang, Ilyas. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp*. Kebun Jeruk Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2004. *Organisasi*. PT Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hadi, Agung. 2007. *Kompetensi, Motivasi, Peran Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai*. Direktorat Jendral Perdagangan Dalam Negeri.
- Gina Gania. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kennaa, E. and Beach, N. 2002. *The Essence of Human Resource Management*. Penerbit Budi. Yogyakarta.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malthias, R. L. Dan Jakson. 2006. *Human Resource Management*. South-Western. Australia.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Rampesad, Hubert, K., 2006. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. Edisi Indonesia. PPM. Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi keduabelas Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Schuler, R. S. J.1999. *Strategic Human Resource Management*. Mass. Blackwell Publishers, USA.
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Internasional*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI. Jakarta.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R. 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations*. Edisi ketujuh. Universitas at Albany State University of New York.