

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA SURYA DI KABUPATEN MAJALENGKA

Sudibyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stmy, Indonesia

Email: sudibyobo27@gmail.com

Abstrak

Fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Masalah kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan Toserba Surya di Kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 orang responden dengan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Pengujian instrumen data dilakukan dengan cara uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien regresi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) kompensasi pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 75% adalah terbukti, yaitu $87,5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($82,720 > 1,662$) . (2) Motivasi pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 70% adalah terbukti, yaitu $86,5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($96,074 > 1,662$). (3) Kinerja karyawan pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti, yaitu $89,5\%$ atau $t_{hitung} > t_{hitung}$ ($92,910 > 1,662$). (4) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,387 > 1,662$). (5) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka, karena ($5,533 < 1,662$). (6) Kompensasi dan motivasi bersama - sama berpengaruh secara signifikan pada Toserba Surya di Kabupaten Majalengka, karena nilai F 155,597 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulannya kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya.

Kata Kunci: kompensasi; motivasi; kinerja

Abstract

The focus of the study of human resource management is on issues related to human labor. Compensation and motivation problems can affect employee performance. The object of this research is the employee of the Surya Toserba in Majalengka Regency. The research method used is descriptive and verification methods. The sample in this study were 90 respondents using saturated sampling. Data collection techniques are using questionnaires, interviews and observations. Data instrument testing is done by means of validity test, reliability test, data

How to cite:	Sudibyo Budi Utomo (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Toserba Surya di Kabupaten Majalengka, <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(12).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

normality test, correlation coefficient analysis, regression coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study stated that: (1) compensation at the Surya Department Store in Majalengka Regency had reached more than 75%, which was proven, namely 87.5% or $t_{count} > t_{table}$ ($82,720 > 1,662$). (2) Motivation at the Surya Department Store in Majalengka Regency has reached more than 70%, which is proven, namely 86.5% or $t_{count} > t_{table}$ ($96.074 > 1.662$). (3) The performance of employees at the Surya Department Store in Majalengka Regency has reached more than 60%, which is proven, namely 89.5% or $t_{count} > t_{count}$ ($92,910 > 1,662$). (4) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Surya Department Store in Majalengka Regency, because $t_{count} > t_{table}$ ($7.387 > 1.662$). (5) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Surya Toserba in Majalengka Regency, because ($5.533 < 1.662$). (6) Compensation and motivation together have a significant effect on the Surya Department Store in Majalengka Regency, because the F value is 155.597 with a probability level of 0.000 which is smaller than an alpha of 0.05. In conclusion, compensation and motivation have a positive influence and a significant change on employee performance at Toserba Surya.

Keywords: *compensation; motivation; performance*

Pendahuluan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, saran dan prasarana yang lengkap. Tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011).

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara

langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan". Sedangkan, menurut Veithzal Ri-vai (2011:357) menjelaskan bahwa, "Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". "Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun". (Handoko, 2011).

Dalam hal ini kompensasi dapat dikategorikan kedalam golongan besar, yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : upah/gaji, intensif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Seperti : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya termasuk fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikat. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*diving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedarmayati 2001).

Menurut (Siagian, 2018) motivasi adalah, "Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun (Sadirman, 2005), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlain pula (Hasibuan, 2019).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2005) Sedangkan menurut (Mangkunegara & Prabu, 2007) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam uni-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adaah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dalam mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Untuk penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Toserba Surya Majalengka” peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikasi analisis yaitu metode yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun metode penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba Surya Majalengka dengan jumlah 90 karyawan, sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan metode yang diambil yaitu sampling jenuh.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang akurat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi studi kepustakaan dan penyebaran angket (kuisisioner).

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikasi. Metode deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sedangkan metode verifikasi menggunakan uji korelasi (korelasi sederhana dan korelasi berganda), uji regresi (regresi sederhana dan regresi berganda), uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t-test one sample, uji t dan uji f).

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Korelasi

Tabel 1
Korelasi Berganda

Model Summary					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.884 ^a	.782	.776	2.075	.782	155.597	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,884 yang berarti memiliki hubungan yang sedang. Korelasi positif juga menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel adalah searah, artinya jika kompensasi dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Uji Regresi

Tabel 2
Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	2.278		1.829	.071
	Kompensasi	1.186	.161	.542	7.387	.000
	Motivasi	.521	.094	.406	5.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dituliskan persamaannya yaitu $Y = 4,165 + 1,186 x_1 + 0,521 x_2$. Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai a (konstanta) sebesar 4,165 maka hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan motivasi nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah 4,165 dan apabila nilai

koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 1,186 maka hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1% kompensasi maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,186 menyatakan bahwa apabila kompensasi nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah 1,186 dan apabila nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 1,030. Nilai koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,521 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1% kompensasi maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,521.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,731)^2 \times 100\% = 0,5343 (53,43\%)$$

Dilihat dari data diatas mengenai tingkat koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel kompensasi dan motivasi yaitu 53,43% artinya secara simultan memiliki pengaruh yang tinggi tapi pasti terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Parsial T

Tabel 3
Parsial T Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	2.278		1.829	.071
	Kompensasi	1.186	.161	.542	7.387	.000
	Motivasi	.521	.094	.406	5.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai t_{hitung} (7,387) > (1,662) t_{tabel} berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka.
2. Nilai t_{hitung} (5,533) > (1,662) t_{tabel} berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka.

5. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339.480	2	669.740	155.59	.000 ^b
	Residual	374.475	87	4.304	7	
	Total	1713.956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Toserba Surya di Kabupaten Majalengka

Sumber : Output, SPSS 2.5

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test dengan nilai 155,597 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka.

Kesimpulan

1. Kompensasi pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang kompensasi.
2. Motivasi pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka telah sesuai kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang motivasi.
3. Kinerja Karyawan pada Toserba Surya Kabupaten Majalengka telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
5. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
6. Kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Surya Kabupaten Majalengka.

BIBLIOGRAFI

- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksa.*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin & Kepemimpinan. Raja Grafindo.*
- Malayu, Hasibuan. (2007). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Malayu, Hasibuan, & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, Anwar. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- Rivai, Veithzal, & Junani Sagala, Ella. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.*
- Sadirman, A. M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.*
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.*
- Siagian, Sondang P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya. Rineka Cipta.*
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja; Jakarta. Fekon UI.*

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.*

Copyright holder:

Sudibyo Budi Utomo (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

