

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Polowijo Gosari - Gresik

Oleh:

Muhammad Fahmi Fanani

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yunianto, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik. (2) Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik. (3) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik. (4) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 73 karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* sebanyak 73 responden. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). (2) Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ($0,483 > 0,05$). (3) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). (4) Motivasi (β) 0,602 dan kompensasi (β) 0,088, dengan nilai koefisien beta terbesar maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan pada dunia bisnis yang semakin meningkat membuat setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya yang memiliki kualitas, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satunya dengan

memelihara sumber daya yang dimiliki. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya non-manusia antara lain

modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain (Gomes, 2010).

Dalam memelihara sumber daya manusia, perusahaan wajib memberi penghargaan atas kinerja karyawan berupa kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan (Handoko, 2014). Pemberian kompensasi yang layak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tinggi akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu motivasi dianggap hal yang penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, mempengaruhi, dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Perkembangan industri pupuk yang semakin meningkat membuat banyak perusahaan baik BUMN maupun perusahaan swasta dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Survei data industri pupuk menunjukkan bahwa ada persoalan yang masih membelit industri pupuk nasional adalah belum optimalnya produksi pupuk sehingga terjadi ketimpangan antara *demand* dan *supply*, untuk itu kinerja pabrik pupuk milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terus ditingkatkan.

Pada akhir tahun 2011 kinerja perusahaan pupuk BUMN terus meningkat, terlihat dari suksesnya perusahaan tersebut meningkatkan penjualan dan laba bersih, seperti PT. Pupuk Sriwidjaja yang sukses membukukan pendapatan tahun 2011 lalu sebesar Rp. 32 triliun dan ditargetkan meningkat tahun 2012 sebesar 40

triliun, hal yang sama juga dialami oleh PT. Pupuk Kaltim yang hingga semester I tahun 2012 sukses membukukan pendapatan sebesar Rp. 6,2 triliun atau meningkat dibanding periode yang sama tahun sebelumnya sebesar Rp. 4,5 triliun, sementara laba PT. Petrokimia Gresik tahun 2011 lalu sudah melewati Rp. 1 triliun dan di prediksi meningkat sebesar 20% tahun 2012 (<http://www.cdmione.com>).

Melihat antusiasnya perusahaan perusahaan BUMN diatas membuat PT. Polowijo Gosari – Gresik sebagai perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pupuk dan berlokasi di Desa Sekapuk, Kabupaten Gresik – Jawa Timur. Berupaya untuk meningkatkan jumlah produksi serta mengoptimalkan pupuk yang dihasilkan, peningkatan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan serta motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui hubungan kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan PT. Polowijo Gosari – Gresik terhadap kinerja karyawan, diperlukan studi tentang **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POLOWIJO GOSARI - GRESIK.**

LANSDASAN TEORI

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa promosi dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012). Berdasarkan pengertian kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan sebagian cara untuk membuat karyawan merasa dihargai dan sebagai bentuk pencapaian dari apa yang telah dilakukan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seorang karyawan agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2014). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan guna membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Bila karyawan diberikan motivasi, maka seseorang lebih terdorong untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2010). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dari pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu atau kelompok tersebut. Selain itu, kinerja juga menjadi sebuah tolok ukur dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual: (Mathis dan Jackson, 2011).

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan. Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi. Terdiri dari pelatihan dan pengembangan standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Pengukuran yang tepat dapat dilakukan dengan cara: (Wibowo, 2010).

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahkan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan

3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diperhatikan
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Berdasarkan pada lingkup penggunaanya, dalam lingkup individual, tim dan organisasi (Wibowo, 2010).

a. Ukuran Individu

Ukuran kinerja bagi individu berhubungan dengan akuntabilitas dan ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Dengan demikian, ukuran kinerja individual sangat bervariasi menurut pekerjaan dan tanggung jawab. 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Produktivitas, 4. Ketepatan Waktu, 5. Pengawasan biaya.

b. Ukuran Tim

Ukuran kinerja tim dapat menghubungkan dengan output tim, proses tim, hubungan tim dengan pelanggan, standar kualitas, kecepatan respon atau waktu pengiriman, manajemen proyek, hasil keuangan dan pengawasan biaya.

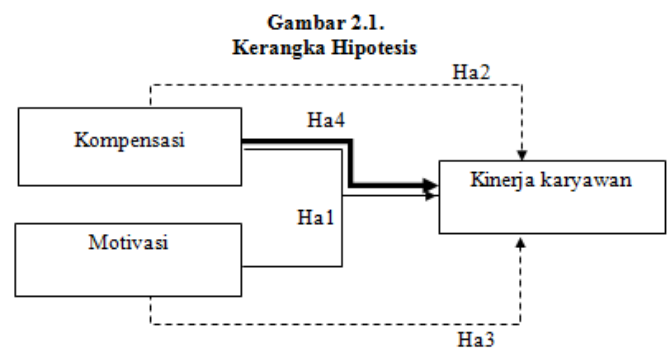
Berdasarkan latar belakang ditemukan beberapa hipotesis;

Ha 1: Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha 2: Diduga terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha4: Diduga variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*), penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Hubungan ini bisa simetris, kausal, dan interatif (Agung, 2012).

Jumlah sampel sebanyak 73 responden dipilih dengan menggunakan *Random Sampling* dari 259 karyawan PT. Polowijo Gosari – Gresik. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji valisitas

dilakukan dengan menghitung nilai kolerasi *Bivariate Pearson* dari setiap butir pernyataan memiliki nilai dibawah 0,05 yang berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel diperoleh nilai diatas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS IBM 21 tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,046	2,871	
	X1	,059	,084	,088
	X2	,383	,079	,602

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2017)

Dari Tabel 4.11. dapat diketahui persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari dua variabel. Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients*.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen. Tingkat ketepatan suatu garis dapat diketahui dari koefisien determinasi (Adj. R

Square). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.666 ^a	.443	.427

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.12 model regresi tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (Adj. R Square) sebesar 0,443 atau 44,3%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel (Y) Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 44,3%. Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan sebesar 44,3%. oleh variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan model yang tidak diteliti.

HASIL UJI SIMULTAN

Tabel 4.13
Hasil Uji Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,056	2	182,528	27,853	.000 ^b
	Residual	458,725	70	6,553		
	Total	823,791	72			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
a = 0,05
Sumber : Data diolah (2017)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikan 0,000. Dengan tingkat signifikan sebesar $<0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompesasi X_1 dan motivasi X_2 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bila terjadi peningkatan terhadap

kompensasi dan motivasi secara simultan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

HASIL Uji PARSIAL

Tabel 4.14
Hasil Uji Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,046	2,571		2,741	,008
X ₁	,059	,084	,088	,705	,483
X ₂	,383	,079	,602	4,842	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2017)

Pengujian terhadap variabel kompensasi (X₁) dapat diketahui bahwa tingkat signifikan 0,483 > 0,05. Hal ini menunjukkan H₀ ditolak dan tidak berpengaruh secara signifikan yang berarti variabel kompensasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian terhadap variabel motivasi (X₂) dapat diketahui bahwa tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan H₀ diterima dan berpengaruh secara signifikan yang berarti variabel motivasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL Uji DOMINAN

Tabel 4.15
Hasil Uji Dominan

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
1 (Constant)		
X ₁		,088
X ₂		,602

Ha 3 = motivasi (X₂) memiliki berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan pengujian dominan dengan melihat nilai *standardized coefficients* (Beta) terbesar dari kedua variabel bebas. Dari tabel 4.15 dapat diketahui variabel independen yang

memiliki nilai lebih besar adalah variabel motivasi (X₂) dengan nilai koefisien regresi 0,602. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel diambil melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Polowijo Gosari telah di uji motivasi (X₂) merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis sudah memenuhi uji analisis regresi berganda. Data yang validitas dan reliabilitas, sehingga dapat dilakukan pengujian asumsi klasik. Setelah pengujian asumsi klasik dilakukan, selanjutnya dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang kemudian dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Yaitu Uji F, Uji t, dan Uji dominan dari kedua variabel yang lebih berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

UJI SIMULTAN

Berdasarkan uji simultan (Uji F) yang menghasilkan nilai signifikan 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang diberikan memiliki nilai rata-rata yang baik terhadap pernyataan di kuesioner. Dari jawaban tersebut responden lebih banyak memberikan jawaban setuju dan sangat setuju atas kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

UJI PARSIAL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi yang diberikan oleh PT. Polowijo Gosari - Gresik dapat dikatakan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang diberikan memiliki nilai rata-rata yang rendah terhadap pernyataan di kuesioner. Dari jawaban tersebut responden lebih banyak memberikan jawaban netral dan tidak setuju atas harapan insentif yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari – Gresik.

Dengan adanya motivasi tersebut karyawan memiliki semangat kerja yang didorong oleh kebutuhan setiap masing-masing individu. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kinerjanya seiring dengan motivasi yang berada di diri seseorang. Berdasarkan dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dimana perusahaan memberikan peluang kepada karyawan yang memiliki pendidikan lebih untuk mendapatkan jenjang karir, serta upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari – Gresik.

UJI DOMINAN

Pemberian motivasi kepada karyawan oleh PT. Polowijo Gosari - Gresik menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh faktor dalam pemenuhan kebutuhan setiap karyawan, dengan kebutuhan karyawan yang berbeda dan bertingkat

menjadi motivasi karyawan sebagai penggerak untuk karyawan dalam bekerja. Kebutuhan karyawan yang bertingkat seperti kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan pakaian. Kebutuhan keamanan dan keselamatan yang meliputi kebutuhan bebas dari ancaman. Kebutuhan kebersamaan, sosial yaitu kebutuhan akan pertemanan, interaksi dan cinta. Kebutuhan harga diri yaitu rasa hormat yang diberikan orang lain. Dan yang terakhir berupa kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Dari beberapa macam kebutuhan maka secara signifikan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari - Gresik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari - Gresik.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari - Gresik.
3. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari - Gresik.
4. Pemberian motivasi kepada karyawan oleh PT. Polowijo Gosari menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

1. PT. Polowijo Gosari – Gresik perlu memperhatikan indikator dalam penelitian yang memiliki nilai baik seperti (dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, pemenuhan kebutuhan makan dan minum, dan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan) dan juga memiliki nilai rendah seperti (kesesuaian insentif dengan beban kerja, dapat diterima kelompok, dan peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan).
2. PT. Polowijo Gosari – Gresik perlu melakukan evaluasi dalam pemberian insentif dengan beban kerja, karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa jumlah insentif yang diterima memiliki nilai paling lebih kecil dibandingkan dengan item yang lain.
3. PT. Polowijo Gosari – Gresik juga perlu memperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama. Penerbit UB Press. Malang.
- Ardana, K.I., Mujiati., Utama, M. W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Gomes, C Faustino. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.