

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT OXY JAYA PUTRA DI KOTA SURABAYA

Oleh:

Chatrisia Bunga Wilujeng¹

Email: chatrisia.bunga@gmail.com

Sutarmin²

Email: sutarmin@unitomo.ac.id

Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo surabaya, indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Oxy Jaya Putra.

Alat analisis yang digunakan adalah melakukan tabulasi terhadap kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitan dan uji realibilitas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Oxy Jaya Putra. Untuk menguji hipotesis ini digunakan alat analisis data berupa regresi linier berganda.

Hasil dari kuisioner pada PT. Oxy Jaya Putra telah valid dengan nilai r tabel lebih besar dari r hitung dan reliabel dengan nilai cronbach alpha lebih dari 0.6. Berdasarkan uji t variabel motivasi nilai t hitung sebesar $-2.021 < t$ tabel 2.011 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0.05$. Maka Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan Uji ANOVA variabel X1 dan X2 memiliki nilai F hitung sebesar 535.339, sehingga nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($535.339 > 3.19$) dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan Variabel X1 dan Variabel X2 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y. Berdasarkan Uji R Square Variabel Motivasi dan Variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 95.6% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Pengukuran kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Oxy Jaya Putra.

The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of a validity test and a reliability test. The hypothesis in this study is that there is a partial and simultaneous influence of motivation and compensation on employee performance at PT Oxy Jaya Putra. To test this hypothesis, a data analysis tool was used in the form of multiple linear regression.

The results of the questionnaire at PT. Oxy Jaya Putra is valid with a value of r table greater than r count and reliable with a Cronbach alpha value of more than 0.6. Based on the t test of the motivational variable, the value of t count is $-2.021 < t$ table 2.011 and has a significance value of $0.049 < 0.05$. Then the motivational variable has a partially significant effect on employee performance variables. Based on the ANOVA test, the variables X1 and X2 have a calculated F value of 535,339, so that the calculated F value $> F$ table value ($535,339 > 3.19$) and a significant level of $0,000 < 0.05$ so that H_0 is rejected and X1 and X2 variables have a significant effect simultaneously on the variable Y. Based on the R Square Test Motivational Variables and Compensation Variables have an influence of 95.6% on Employee Performance variables.

Keywords : Motivation, Compensation and Performance measurement

I. LATAR BELAKANG

Motivasi sendiri merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan dan membangkitkan semangat serta membuat seseorang atau sekelompok yang termotivasi bersedia mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain Motivasi, kompensasi atau reward juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Tergantung seperti apa kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya setiap individu memiliki daya kepuasan dan kebutuhan yang berbeda. Di sinilah perusahaan perlu menggunakan berbagai pendekatan guna mengidentifikasi bagaimana memotivasi karyawan sesuai keinginan dan kebutuhan mereka secara umum. Motivasi dan kompensasi yang dibutuhkan oleh masing-masing individu dapat dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial & emosional.

PT Oxy Jaya Putra adalah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan. Adapun jasa yang disediakan oleh PT Oxy Jaya Putra berupa penyediaan tempat untuk memasang iklan di Billboard, Neonbox, Videotron, Spanduk, dan lain-lain yang berkaitan dengan jasa periklanan. Beberapa billboard dan videotron milik PT Oxy Jaya Putra telah tersebar di beberapa titik di kota Surabaya dan di luar kota Surabaya. Dalam proses perjalanannya sebagai perusahaan periklanan, PT Oxy Jaya Putra dihadapkan pada banyaknya pesaing dalam bidang usaha yang sama. Selain itu persaingan harga juga menjadi faktor yang cukup mengancam karena ada begitu banyak usaha serupa pendatang baru yang berani memberikan harga lebih rendah dengan menawarkan kualitas yang cukup memadai. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut, PT Oxy Jaya Putra harus memiliki metode dan manajemen yang baik untuk dapat menggerakkan sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka ditengah persaingan yang semakin besar.

Agar terciptanya motivasi dalam bekerja, PT Oxy Jaya Putra perlu untuk menciptakan sistem kompensasi. Kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena kompensasi tersebut adalah bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya terhadap organisasi baik dalam bentuk uang (finansial) maupun bukan berupa uang (non finansial). Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara

perusahaan dengan karyawan. Dalam hal ini dapat memicu timbulnya motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya agar tetap dipertahankan di perusahaan.

Kompensasi yang telah diberikan oleh PT Oxcy Jaya Putra selama ini adalah dalam bentuk fasilitas asuransi kesehatan yang telah diberikan kepada semua karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun tanpa memotong gaji pokok karyawan sebagai biaya iuran asuransi. Asuransi kesehatan tersebut cukup membantu karyawan yang membutuhkan pengobatan, tidak terkecuali pengobatan besar seperti operasi. Selain itu, kompensasi yang telah diterima oleh karyawan PT Oxcy Jaya Putra juga berupa insentif atau kenaikan gaji setiap tahun tergantung dengan hasil penilaian kinerja masing-masing karyawan.

Jika dilihat dari lamanya karyawan PT Oxcy Jaya Putra bekerja pada perusahaan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yang telah mereka terima selama ini, cukup memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan. Tidak hanya melalui kompensasi, motivasi para karyawan juga terbentuk melalui hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan atasan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa sebagian besar karyawan PT Oxcy Jaya Putra dapat bekerja sama dengan baik dalam urusan pekerjaan. Sehingga hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Kompensasi dan motivasi yang selama ini telah diterima oleh karyawan membantu meningkatkan kinerja mereka. Hal itulah yang membuat PT Oxcy Jaya Putra masih terus berdiri didalam ketatnya persaingan dalam dunia bisnis periklanan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1954): yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan :

- 1) Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
- 2) Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan dan pelatihan.

5) Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Teori motivasi higiene Frederick Herzberg (Sedarmayanti, 2017:260), adalah faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. Teori kebutuhan Mc Clelland (1974) berfokus pada tiga kebutuhan:

- 1) Achievement (kebutuhan akan prestasi): dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- 2) Power (kebutuhan akan kekuasaan): kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- 3) Affiliation (Kebutuhan akan pertalian): hasrat untuk hubungan antara pribadi yang ramah dan karib.

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom (Sedarmayanti, 2017:261), memfokuskan pada tiga hubungan:

- 1) Hubungan upaya-kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
- 2) Hubungan kinerja-ganjaran: derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
- 3) Hubungan ganjaran-tujuan pribadi: derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.

Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.
- 2) Kebijakan dan administrasi
Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.
- 3) Hubungan kerja
Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
- 4) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

5) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

6) Pengakuan atau penghargaan (advance)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

7) Keberhasilan (achievement)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

8) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan Sedarmayanti (2017:262) menyatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2016:187). Seperti yang dinyatakan Trinton (2010:124) kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Berdasarkan dari pendapat beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala hal yang berupa financial atau non financial, secara langsung ataupun tidak langsung, yang diterima oleh para pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka yang bisa juga disebut sebagai tanda balas jasa perusahaan kepada para pekerjanya.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 445) jenis kompensasi yaitu:

1) Gaji (salary), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

2) Upah (wages), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- 3) Insentif (Incentive), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
- 4) Tunjangan (benefit), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 5) Fasilitas (Perquisites), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator–indikator kompensasi menurut Simamora (2014: 445) diantaranya :

- 1) Upah atau gaji
Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- 3) Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

Pengertian Kinerja

Setiap pekerja pasti memiliki tingkat kinerja masing-masing. Menurut Sulistiyani (2003) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, Simanora (1997) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182).

Jika disimpulkan dari pendapat para ahli, Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja sesuai dengan jobdesc yang telah tertera di SOP. Kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap keberhasilan dari sebuah organisasi. Hasil dari kinerja karyawan yang baik akan mengantarkan perusahaan kepada hasil produktivitas atau output yang memuaskan yang akan disuguhkan kepada para customer, client, atau investor sebagai nilai tambah dari perusahaan tersebut untuk bisa terus mendatangkan pemasukan yang tinggi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2010:264) antara lain :

- 1) Membantu meningkatkan kinerja
- 2) Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- 3) Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 4) Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan
- 5) Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
- 6) Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
- 7) Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
- 8) Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjau gaji
- 9) Mendorong pemimpin untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan factor yang mempengaruhi termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Indikator Penilaian Kinerja

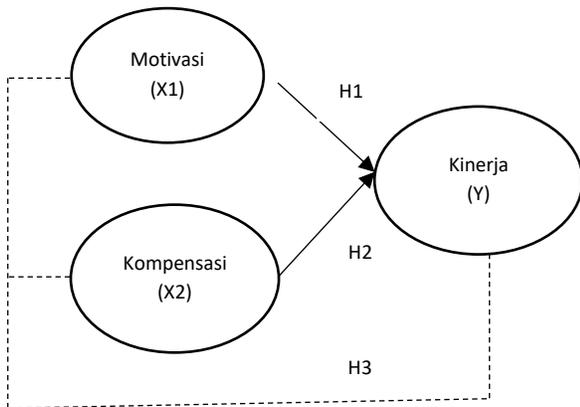
Menurut Kasmir (2018:208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitas (jumlah)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu)
Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Penekanan biaya
Dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- 5) Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kerangka Konsep



—————> Pengaruh parsial
-----> Pengaruh simultan

Tujuan pertama penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra (H₁)

Kedua Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra (H₂)

Dan yang ketiga untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra (H₃)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga adanya pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra.

H2: Diduga adanya pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra.

H3: Diduga adanya pemberian motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian inferensial. Penelitian inferensial merupakan metode penelitian yang melakukan analisis hubungan antar variable dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2016:6).

Lebih lanjut Sugiyono (2016:08) menjelaskan, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan unruk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2016:80).

Dengan demikian, populasi adalah obyek yang diteliti dan dalam hal ini yaitu seluruh pegawai tetap pada PT Oxcy Jaya Putra di Surabaya sebanyak 50 orang yang terdiri dari 5 Manager, 2 Supervisor, dan 43 Staff dari berbagai devisi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:82).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Oxcy Jaya Putra yaitu sebanyak 50 orang.

Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2014:3).

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Motivasi (X1)	Kesiapan dari individu untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi perusahaan	a. Supervisi b. Kebijakan dan Administrasi c. Hubungan Kerja d. Kondisi	Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104)

		aan di PT Oxy Jaya Putra.	Kerja e. Peluang untuk maju f. Penga kuan atau Pengh argaan (advan ce) g. Keber hasilan (achie vemen t) h. Tangg ung Jawab	
--	--	---------------------------------------	---	--

2	Kompe nsasi (X2)	Semua balas jasa baik berbent uk uang, barang langsun g atau tidak langsun g yang diberika n kepada karyawa n atas kontribu si karyawa n dalam mencap	a. Upah atau gaji b. Insent if c. Tunja ngan d. Fasilit as	Simam ora (2014: 445)

		ai tujuan di PT Oxcy Jaya Putra.		
3	Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyele saikan tugas- tugas dan tanggun g jawab yang diberika	a. Kualit as (mutu) b. Kuant itas (juml ah) c. Wakt u (jangk a waktu) d. Penek anan biaya e. Penga	Kasmir (2018:2 08-210)

		n	wasan	
		kepada	f. Hubu	
		karyawan	ngan	
		n PT	antar	
		Oxyc	karya	
		Jaya	wan	
		Putra.		

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung di lapangan.

3. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian.

Metode Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:147). Adapun metode statistik yang digunakan untuk menguji keandalan data adalah :

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan dalam menguji valid atau tidaknya data pada kuesioner. Dimana uji validitas dalam penelitian ini melihat titik kritis 0,3 atau dengan pernyataan apabila koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka dinyatakan valid. Namun apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Dalam uji realibilitas digunakan untuk mengukur variable dari kuesioner apakah reliabel atau tidak (Ghozali, 2016). Data reliabel dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) $>0,60$.

Dimana kedua tahapan ini haruslah dipenuhi oleh data yang didapatkan. Apabila nilai validitas dan realibilitas belum valid dan realibel nilainya, maka data harus diolah sampai kuesioner tersebut valid dan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang ‘baik’ adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2017: 42). Ada 2 macam cara dalam melakukan uji normalitas:

- i. Pengujian normalitas dengan kertas probabilitas normal. Uji normalitas dengan kertas probabilitas normal dilakukan dengan langkah-langkah berikut.
 - a. Membuat tabel distribusi frekuensi
 - b. Menentukan batas nyata tiap kelas interval
 - c. Mencari frekuensi kumulatif dan frekuensi kumulatif relative.
- ii. Pengujian normalitas dengan rumus Chi-kuadrat. Pengujian normalitas data dengan rumus Chi-kuadrat setelah data terkumpul, disusun dalam satu distribusi frekuensi (Tersiana, 2018: 137&139).

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2016: 230). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolienaritas sebagai berikut:

- 1) Nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflanction factor (VIF) < 10 menunjukkan tidak adanya multikolienaritas antar variable independen
- 2) Nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai variance inflanction factor (VIF) > 10 menunjukkan adanya multikolienaritas antar variable independen (Widodo, 2017: 78).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika (Sujarweni, 2016: 232):

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 .

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2009:204) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Variabel dependen/terikat, dalam hal ini adalah kinerja

X = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah motivasi dan kompensasi

a = Konstanta/Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0

b = Konstanta (nilai peningkatan ataupun penurunan)

ei = Standar error (tingkat kesalahan)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi antara motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Oxcy Jaya Putra menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.900	.882		3.289	.002		
	Motivasi	.693	.053	.1145	12.952	.000	.114	8.735
	Kompensasi	-.174	.086	-.179	-2.021	.049	.114	8.735

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS ver 16.0 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.900 + 0.693x_1 - 0.174x_2$$

Hasil persamaan diatas menunjukkan, nilai konstanta sebesar 2.900 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X1 dan X2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 2.900. Sementara, nilai dari motivasi adalah 0.693 dan nilai dari kompensasi adalah -0.174.

Pembahasan

1) Motivasi dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi dan variabel Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Oxcy Jaya Putra. Hal tersebut didukung berdasarkan Uji R Square variabel Motivasi dan variabel Kompensasi yang memiliki pengaruh sebesar 95.6 % terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dalam segi fasilitas dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta para staff dan pimpinan yang bersifat kooperatif juga adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapat promosi jabatan. Selain motivasi, kompensasi berupa adanya asuransi kesehatan yang disediakan oleh perusahaan tanpa memotong gaji pokok juga menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan baik.

2) Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar $12.952 \geq t$ tabel 2.011, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan motivasi yang diberikan oleh PT Oxcy Jaya Putra kepada karyawan yang berupa non finansial seperti hubungan kerja antara sesama staff dan pimpinan yang berjalan dengan baik. Suasana kerja menjadi nyaman dan kondusif dengan tidak adanya karyawan yang saling menusuk dari belakang dan mencari aman sendiri. Serta adanya kesempatan promosi atau naik jabatan yang ditawarkan oleh PT Oxcy Jaya Putra yang membuat kinerja karyawan semakin baik setiap bulannya.

Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa motivasi yang berupa non financial juga memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

3) Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar $-2.021 \leq t$ tabel 2.011, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini terjadi karena gaji pokok yang diperoleh setiap bulan tidak cukup besar jika dibandingkan dengan beban pekerjaan bagi karyawan PT Oxcy Jaya Putra. Dan kenaikan gaji setiap tahun yang diberikan oleh PT Oxcy Jaya Putra kepada para karyawan juga relatif kecil jika dibandingkan dengan kenaikan UMR yang terjadi setiap tahun, sehingga variabel kompensasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Oxcy Jaya Putra tidak terpengaruh terhadap besar atau kecilnya gaji yang mereka peroleh.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan terkait dengan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Oxcy Jaya Putra sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.
2. Variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti.
3. Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Saran

Setelah peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan beserta hasil dari penelitian, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah, motivasi yang telah diberikan oleh PT Oxcy Jaya Putra sudah cukup baik namun, dapat ditingkatkan lagi dengan adanya gathering karyawan yang minimal dapat dilakukan 1 tahun sekali. Karena, dengan adanya acara tersebut dapat membuat tingkat kekeluargaan dan kekompakan yang sudah terjalin dengan baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan dapat lebih harmonis. Dengan adanya hubungan yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan hasil kerja juga lebih maksimal.

Selain itu, PT Oxcy Jaya Putra juga harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dari segi financial. Kompensasi yang diperoleh oleh karyawan setidaknya harus sesuai dengan beban pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Karena hasil yang baik dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pendapatan perusahaan meningkat. Sehingga, kompensasi yang diperoleh juga harus sesuai dengan hasil yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Evaluasi Kinerja SDM. Dalam Eka Wilda Faida (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (hlm 100). Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Abraham Maslow. 1954. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 258-259). Edisi Revisi. Cetakakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik dan Teori)*. PT Rajagrafindo Persada. Cetakan keempat. Depok.

- Zaenuddin Achmad dan Wahyono (Ed). 2012. Psikologi Industri. Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta.
- Edie Sugiarto. 2016. Analisis Emisional, Kebijaksanaan Pembelian Dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonasi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 1* (01):38.
- Edy Sutrisno. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), Vol. 2, No. 2, (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diakses 22 Juli 2022).
- Eka Wilda Farida. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Frederick Herzberg. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 260). Edisi Revisi. Cekatakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Gomes. 2003. Dalam Eka Wilda Faida (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (hlm 100-101). Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Irham Fahmi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), Vol. 2, No. 2, (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diakses 22 Juli 2022).
- Kadarisman & Asli Nuryadin (Ed). 2012. Manajemen Perusahaan. Laksbang. Yogyakarta.

- Malayu SP Hasibuan & Zaenuddin Achmad (Ed). 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Mappasomba. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Riset Edisi XVIII, III (7):113-114*.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Dalam Eka Wilda Faida (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (hlm 100). Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Mc Clelland. 1974. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 260-261). Edisi Revisi. Cetakakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Paul Harsey dan Kenneth Blanchard. 1982. Pengertian Motivasi. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 257). Edisi Revisi. Cetakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung
- Sedarmayanti & Dinah Sumayyah (Ed). 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Edisi Revisi. Cetakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. CV Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), Vol. 2, No. 2, (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diakses 22 Juli 2022).

- Siagian. 1982. Pengertian Motivasi. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 257). Edisi Revisi. Cetakakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Simamora. 1997. Dalam Eka Wilda Faida (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (hlm 100). Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Snyder. 1989. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, VIII(2):79.
- Sujarweni. 2014. Dalam Sugiyono (Ed). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hlm 86). Cetakan ke-23. CV Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani. 2003. Dalam Eka Wilda Faida (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (hlm 100). Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Trinton. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), Vol. 2, No. 2, (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diakses 22 Juli 2022).
- Uma Sekaran. 1992. Dalam Sugiyono (Ed). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hlm 60). Cetakan ke-23. CV Alfabeta. Bandung.
- Victor Vroom. Dalam Sedarmayanti (Ed). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (hlm 261). Edisi Revisi. Cetakakan kesembilan. PT Refka Aditama. Bandung.
- Zuchri Abdussamad. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, (online), Jilid XVIII, No. 03, (<http://digilib.mercubuana.ac.id>, diakses 05 Agustus 2022)