



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS HW 2 DI PENJARINGAN, JAKARTA UTARA

Nurmin Arianto¹, Lia Asmalah², Yulia Aisiyah Habibah³

^{1,2}Dosen Prodi Manajemen; ³Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang

dosen01118@unpam.ac.id, dosen01644@unpam.ac.id,

habibahyuliaaisiyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda menggunakan perangkat lunak statistik produk dan solusi layanan (SPSS). Dalam pembahasan skripsi ini diketahui bahwa berdasarkan rumusan masalah maka dapat kita ketahui bahwa antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,144 < 2,418$ dan sig $0,886 < 0,05$) sehingga H_1 ditolak, yang berarti “tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan J&T Express HW 2”. kemudian motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung t tabel ($3,256 > 2,418$ dan sig $0,002 < 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai F hitung f tabel yaitu $8.603 > 3,21$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a simultaneous influence between financial compensation and work extrinsic motivation on employee performance at J&T Express HW 2 in Penjaringan, North Jakarta. This type of research is quantitative. The data used in this study is primary data collected through a questionnaire using a saturated sample technique. The data analysis technique in this research is multiple linear analysis using product statistics software and service solutions (SPSS). In the discussion of this thesis, it is known that based on the formulation of the problem, we can know that financial compensation on employee performance shows the value of t arithmetic t table ($0,144 < 2,418$ and sig $0,886 < 0,05$) so that H_1 is rejected, which means "there is no effect between financial compensation for the performance of J&T Express employees Hayam Wuruk 2". then extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance where the value of t count t table ($3,256 > 2,418$ and sig $0,002 < 0,05$) can be concluded that financial compensation and extrinsic motivation have a positive and significant influence on purchasing decisions where the value obtained F count f table is $8.603 > 3,21$ and sig value is sig $0,001 < 0,05$ or $0,000 < 0,005$.

Keyword: Financial Compensation, Extrinsic Motivation, Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menyebabkan perusahaan harus menghadapi persaingan yang ketat. kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif bisnisnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Begitu juga persaingan dibidang jasa, khususnya jasa pengiriman paket (ekspedisi).

Perusahaan yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan bersaing harus dapat memberikan produk atau jasa yang berkualitas dan pelayanan yang baik kepada para pelanggan, sehingga akan muncul kepuasan dalam benak pelanggan dan diharapkan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Kini perusahaan jasa ekspedisi di Indonesia semakin berkembang dengan bermacam-macam strategi untuk bersaing dalam meningkatkan jumlah pelanggan

Dalam dunia bisnis apalagi disektor industri logistik, pemerintah menerbitkan aturan yaitu Peraturan Presiden (Perpres) No. 26 Tahun 2012 tentang Cetak Biru Pengembangan Sistem Logistik Nasional (Sislognas), SDM yang kompeten dan profesional, mulai dari tingkat operasional sampai manajerial, menjadi salah satu kunci penggerak perbaikan logistik nasional. Kemudian selaras juga dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 83 Tahun 2019 yang menyebutkan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang jasa, harus memiliki tenaga teknis kompeten yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi.

J&T Express HW 2 merupakan perusahaan mitra ekspedisi/ logistic yang bergerak di pengiriman barang yang memiliki pasar didalam negeri dan juga di ekspor ke beberapa Negara. J&T Express HW 2 terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka J&T Express HW 2 bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Data Penjualan



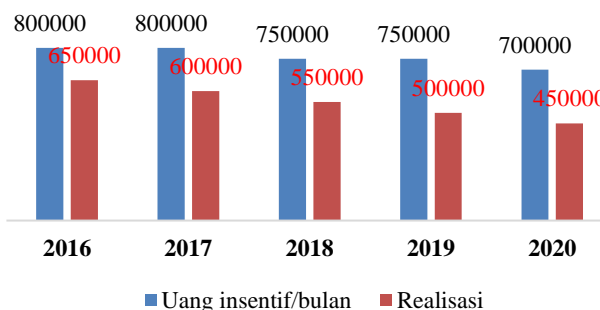
Berdasarkan data penjualan yang ada maka masih terdapat target yang tidak tercapai oleh karyawan, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan menurun, disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2015:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, J&T



Express HW 2 menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pncapaian yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya terutama dalam hal kinerja. Kinerja yang menurun ini dapat dilihat dengan masih banyaknya para karyawan yang masih menunda pekerjaan karena kurang diberi apresiasi atas pekerjaannya kepada atasan, sehingga masih ada pekerjaan yang belum tepat waktu untuk diselesaikan. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima karyawan masih kurang untuk menunjang semangat serta gairah karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga ketika Kompensasi yang didapat masih kurang untuk karyawan, maka motivasi untuk bekerja pun menurun sehingga terjadilah hal-hal yang dapat merugikan perusahaan terkait tempo waktu bekerja, berikut ini adalah data kompensasi selama beberapa tahun:

Insentif Perbulan

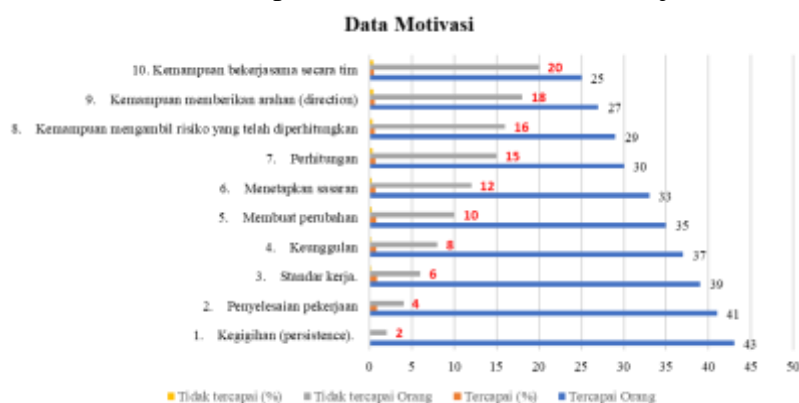


Jika dilihat grafik tersebut maka insetif yang di terima kar yawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan walaupun tidak terlalu signifikan tetapi berdampak bagi karyawan, selain insentif banyak karyawan yang mengeluhkan pemberian fasilitas kantor masih banyak yang belum maksimal seperti wifi, perangkat komputer yang masih menggunakan pc yang lama belum terbaru, serta belum terealisasi adanya upah lembur bagi karyawan sehingga kompensasi finansial dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Hambatan-hambatan yang diterima karyawan dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun antara lain seperti gaji atau upah yang tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, tunjangan yang didapat terkadang masih kecil untuk diterima, bonus yang dirasa kurang memuaskan. Ini mengakibatkan karyawan dalam hal bekerja selalu mengeluh atau tidak menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus. Di J&T Express HW 2 kurangnya kompensasi yang diterima membuat karyawan tidak memiliki dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja yang lebih baik. Kompensasi finansial menurut (Wilson Bangun 2012:255) “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi. Salah satunya motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi ekstrinsik kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hal ini selaras dengan pendapat Sardiman (2018:89) yang menyatakan bahwa “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”. Motivasi ekstrinsik seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu.



Berdasarkan grafi tersebut maka penilaian aspek-aspek terkait dengan motivasi masih kurang karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target, oleh karena itu, motivasi ekstrinsik sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara "**

Dari latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara secara simultan?.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Wilson Bangun (2012:255) “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya”. Syuhadhak (dalam Kadarisman, 2014:278) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula benefits dan meliputi seluruh rewards finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompensasi finansial dari teori Kadarisman (2014), terdiri dari Gaji, Bonus, Tunjangan, Kompensasi pensiun dan tunjangan hari



tua.

Motivasi Ekstrinsik

Sardiman (2018:89) “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”. Motivasi ekstrinsik seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Tambunan (2015:196), Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: Policy and administration (Kebijakan dan administrasi), Quality supervisor (Kualitas Supervisi), Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi), Working condition (Kondisi kerja).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan Menurut Mangkunegara (2019:75), yaitu Kualitas kerja, Kuntitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Hipotesis

Adalah jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017:159) yang menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara secara simultan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan J&T Express HW 2 yang berjumlah 45 karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun namun tentu saja sudah mengalami turnover berkali-kali. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dimana memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang terdiri dari observasi partisipan dan kuisioner yang bersifat tertutup, sedangkan data skundaer dalam penelitian ini yaitu refrensi dari internet dan buku-buku. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument (Uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, Analisis regresi linier, uji hipotesis.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) antara *kompensasi finansial* terhadap *kinerja karyawan* menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($0,144 < 2,418$) dan sig $0,886 < 0,05$ sehingga H1 ditolak, yang berarti “tidak terdapat pengaruh antara *kompensasi finansial* terhadap *kinerja karyawan* J&T Express HW 2”. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Kusmawardani (2020), Andrie (2020), Iing (2021), Lili Sularmi (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja dan sejalan dengan penelitian Rizal (2021), yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial tidak memiliki pengeruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Ektrinstik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa antara *motivasi ekstriksik* terhadap *kinerja*



karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel $3,256 > 2,418$) dan sig $0,002 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yang berarti “terdapat pengaruh antara *motivasi ekstrinsik* terhadap *kinerja karyawan J&T Express HW 2*”. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartati (2019), Arfiyany (2017), Iind (2021) dan Hardalina (2018).

Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung $> f$ tabel yaitu $8.603 > 3,21$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ artinya "terdapat pengaruh *antara kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik* secara simultan terhadap *kinerja karyawan J&T Express HW 2*". Hal ini sejalan dengan penelitian Hardalina (2018), Iind (2021).

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh antara *kompensasi finansial* terhadap *kinerja karyawan J&T Express HW 2*
2. Terdapat pengaruh antara *motivasi ekstrinsik* terhadap *kinerja karyawan J&T Express HW 2*
3. Terdapat pengaruh *antara kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik* secara simultan terhadap *kinerja karyawan J&T Express HW 2*

Saran

1. Pihak perusahaan harus meningkatkan dan mengevaluasi kembali dalam pemberian kompensasi finansial terhadap karyawannya, karena beberapa indikator masih terdapat rata-rata skor yang berskala sedang, artinya perusahaan perlu memperbaiki apa yang kurang pada indikator tersebut dan dapat diketahui salah satunya indikator gaji dimana perusahaan perlu merevisi kembali pemberian gaji yang didistribusikan terhadap karyawannya.
2. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan jalannya operasional karena banyak karyawan yang tidak setuju apabila bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan.
3. Perusahaan harus lebih memperhatikan setiap karyawan dimana perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan agar tidak terjadi kerugian dimasa mendatang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muliana, dkk. (2020). *Pengantar manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302-315.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27-36.
- Nurmin, A. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124-137.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.



- Arianto, N., & Pebriani, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3)



JURNAL ILMIAH

SWARA MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)
Universitas Pamulang

Swara MaNajemen
(Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)
Vol. 3, No. 1/ Desember 2022 Hal 157-00

No.ISSN:
Cetak :2775-6076
Online : 2962-8938