



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERMATA TBK CABANG BINTARO

Nasrul Hadi

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang

Email : firmanbast88@gmail.com

Penelitian ini mengetahui bahwa seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket kuesioner. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode analisa data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, persamaan regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji validitas dinyatakan valid, uji reliabilitas dinyatakan realibel, dan hasil uji hipotesis : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study knows that how much influence partially or simultaneously Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. Bank Permata Tbk Bintaro Branch. The population used by all employees at PT. Bank Permata Tbk Bintaro Branch.

The sample used was 40 respondents using a questionnaire questionnaire data collection technique. The nature of the research used is quantitative descriptive. Data analysis methods used include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple correlation test, multiple regression equation, coefficient of determination test, and hypothesis testing.

Based on the results of the study found the validity test results are declared valid, the reliability test is declared reliable, and the results of the hypothesis test: 1) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. 2) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. 3) Compensation and motivation have positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapainya oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Faktanya masih banyak karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kinerja rendah. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika program kompensasi di rasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan demikian kinerja karyawan dapat tercapai. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan dan mengembangkan usahanya.

Kompensasi pada dasarnya merupakan sumber penghasilan dari karyawan, oleh karena itu kompensasi harus dapat minimal memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga dengan wajar. Kewajaran tersebut dapat di nilai dan di ukur dengan kebutuhan hidup minimum. Oleh sebab itu kompensasi merupakan tanggung jawab pemerintah, perusahaan dan karyawan itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat di penuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan. Kebijakan yang adil dan layak dapat dilakukan dengan memberikan

kompensasi langsung dan tidak langsung yang cukup, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik. Kebijakan kompensasi dalam upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu kebijakan tersebut dapat di harapkan dapat memuaskan kedua belah pihak yaitu meningkatkan kompensasi financial diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil data absensi di atas, tingkat absensi karyawan selama tahun 2018 sebesar 75%. Karyawan yang tidak masuk dengan alasan izin memiliki jumlah yang paling besar dibanding sakit dan tanpa keterangan. Dan karyawan yang paling banyak tidak masuk terjadi pada bulan April, Agustus, dan Desember yang tingkat tidak hadirnya sebesar 7% atau 8 karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan perbedaan kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Permata Tbk cabang Bintaro kepada karyawannya yaitu karyawan tetap dan karyawan outsourcing. Perbedaan kompensasi yang diberikan terdapat dalam hal penerimaan gaji pokok dimana karyawan tetap lebih banyak mendapatkan gaji pokok dibandingkan outsourcing. Selain gaji pokok, karyawan tetap juga mendapat insentif yang lebih banyak dibandingkan outsourcing walaupun tugas dan tanggung jawab yang diberikan sama.

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan tersebut menunjukkan kinerja karyawan PT. Bank Permata



Tbk cabang Bintaro masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai kinerja yang tidak mencapai target perusahaan.

LANDASAN TEORI

Menurut Malayu Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatann yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2013:360), menjelaskan tentang indikator Kompensasi antara lain : 1) Gaji. 2) Insentif. 3) Upah. 4) Asuransi.

Motivasi didefinisikan oleh Filmore H. Stanford (dalam A.A Anwar Mangkunegara (2014:93), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Abraham Maslow (2013:154), menjelaskan tentang indikator Motivasi antara lain : 1) Kebutuhan Psikologi. 2) Keamanan dan Keselamatan. 3) Kebutuhan Sosial. 4) Penghargaan dan Pengakuan. 5) Aktualisasi Diri.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94), Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan sertawaktu.

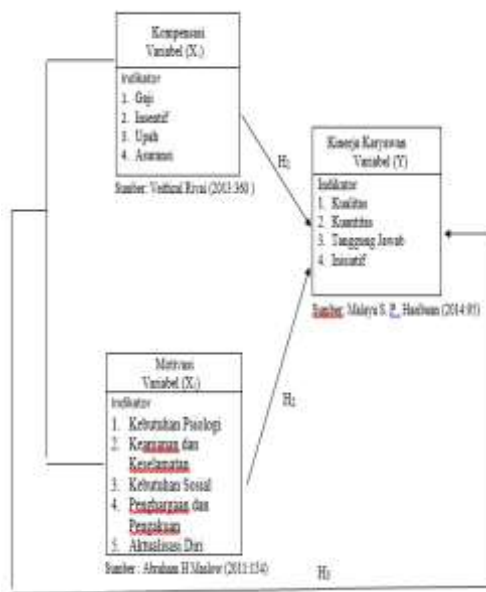
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:95), menjelaskan tentang indikator Kinerja Karyawan antara lain : 1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Tanggung Jawab. 4) Inisiatif.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang" didapatkan hasil Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Fathoni (2016) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan" didapatkan hasil Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_{01} : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

$H_{01} : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

2. $H_{02} : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

$H_{02} : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

3. $H_{03} : \beta_3 = 0$ Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.
- $H_{03} : \beta_3 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

Metode analisa data yang digunakan antara lain rumus manajemen keuangan, uji asumsi klasik, uji korelasi product moment, uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui variabel kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui variabel pelatihan (X₁), motivasi (X₂), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.



Berdasarkan hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas) maka dapat disimpulkan bahwa semua uji asumsi klasik tidak terjadi masalah.

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda didapatkan hasil $Y = 3,682 + 0,327X_1 + 0,617X_2 + e$, e artinya tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda didapat nilai korelasi sebesar 0,747 yang berarti hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bersifat kuat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien sebesar 0,558 yang artinya kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 4,546$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,257$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 23,350$ sedangkan $F_{tabel} = 3,25$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi

$0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t . Hasil uji t Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 4,546$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t . Hasil uji t Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,257$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja



Karyawan secara simultan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, Kompensasi dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 23,350$ sedangkan $F_{tabel} = 3,25$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

KETERBATASAN PENELITIAN

Di dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan masalah antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan 2 variabel independent.
2. Data penelitian yang digunakan hanya dalam kurun waktu 3 tahun 2018.
3. Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hanya 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Materi pelatihan harus ditingkatkan terutama dalam hal sarana pelatihan, maka peneliti dapat memberikan saran supaya perusahaan harus dapat menyediakan sarana yang sesuai dengan yang digunakan

perusahaan agar karyawan dapat dengan mudah menguasai materi yang diberikan.

2. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal rasa aman, maka peneliti dapat memberikan saran supaya perusahaan harus dapat memberikan jaminan rasa aman kepada seluruh karyawannya.
3. Kinerja pegawai harus ditingkatkan terutama dalam hal kerja sama, maka peneliti dapat memberikan saran supaya pimpinan dan karyawan harus dapat meningkatkan kerjasama supaya pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2013. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Terjemahan: Gunawan Hutaeruk.



- M. Ma'ruf, Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo.
- Malayu S.P., Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah..2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat.
- R. Terry, George. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2014.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Binsar. 2010. *Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua Di Sektor Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta: Kongres Xi IkatanAkuntansi Indonesia
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno,Sobry M.2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edi.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tua E.H, Marohot. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- VeitzalRivai, DeddyMulyadi. 2013. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisike 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunardi, N. (2020). Penilaian Kinerja Keuangan menggunakan Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA) dengan Time Series Approach pada Industri Semen di Indonesia. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(2).
- Rudy, R., Sunardi, N., Kartono, K., Sudarso, A. P., & Lutfy, A. M. (2019). Pengelolaan Keuangan Masyarakat untuk Mewujudkan Desa Sejahtera Mandiri di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran Kab. Subang, Jawa Barat. Jurnal Abdi Masyarakat Humanis, 1(1).