

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pasir Putih

Dora Amelya, S.AB., M.M.¹, Winda Amelia, S.Pd.I., M.M²

Administrasi Bisnis¹, Administrasi Bisnis²

Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru¹, Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru²

e-mail: doraamelya@plb.ac.id¹, windaamelia@plb.ic.id²

Abstrak:

Kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru saat ini cukup baik tetapi, dengan di implementasikannya Kompensasi dan Motivasi pada saat ini terlihat adanya indikasi turn over karyawan yang meningkat. Penelitian ini akan memfokuskan pada pembahasan mengenai kompensasi sebagai upaya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru yang berkaitan dengan kompensasi yang diterapkan di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru itu sendiri. Adapun tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi, motivasi dan kinerja, serta pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survey deskriptif. Limit analisis para karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru dengan sampel (N) = 15 karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditemukan bahwa kompensasi baik, karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru memiliki motivasi yang tinggi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, hanya harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang

mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2011:239)

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sedangkan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Selain kompensasi, motivasi adalah

sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat.

Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, sebuah perusahaan memerlukan karyawan atau pekerja yang termotivasi supaya lebih rajin lagi, memiliki hasrat keinginan dan semangat juang yang kokoh. Motivasi merupakan sesuatu ketakutan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi kerja bisa terjadi karena 2 faktor, diantaranya adalah

1. Faktor internal, adalah faktor dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas.
2. Faktor eksternal, adalah faktor diluar pekerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, seorang manager bertanggung jawab menciptakan dan mengelola suasana kerja yang menyenangkan. Termasuk diantaranya adalah mengatur sistem kerja dan menciptakan motivasi kerja karyawan.

Selain faktor dari dalam diri karyawan, faktor luar juga sangat bisa mempengaruhi semangat dan motivasi kerja. Salah satu contoh motivasi kerja adalah hasrat keinginan untuk memiliki uang. Alasan yang paling kuat mengapa orang harus bekerja adalah karena memiliki hasrat untuk mencukupi kebutuhan fisiologis (kebutuhan pangan, sandang dan papan) ini adalah yang paling dasar. Sekarang kebutuhan fisiologis bisa dipenuhi, caranya adalah dengan menghasilkan uang. Uang yang diperoleh bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Seorang ayah atau kepala keluarga seharusnya memiliki hasrat menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, selain untuk keperluan dan hasrat keinginannya yang lain.

Indonesia *Manufacturing* (YIMM) berdiri pada 1974. Perusahaan ini memproduksi sepeda motor di Indonesia. Sementara itu, untuk perakitan sepeda motor sudah dilakukan sejak tahun 1969 dimana semua komponen didatangkan dari Jepang. Seperti perusahaan lain YIMM memiliki visi misi untuk mencapai tujuan perusahaannya. Dengan landasan tersebut, maka bisa sekaligus menunjukkan budaya kerja perusahaannya. Banyak deretan prestasi YIMM yang telah dicapai selama ini. Salah satu yang bisa disebutkan adalah pada akhir tahun 2009, tercatat menjadi raja motor nasional dengan penjualan mencapai 2.678.892 unit, dengan angka tersebut maka berhasil memperoleh 46% dari total market share di Indonesia. Target utama penjualan motor adalah untuk masyarakat kelas menengah. Meskipun demikian, perusahaan ini tetap memproduksi berbagai merk untuk beragam kelas ekonomi di Indonesia maupun pasar global. Bukan hanya di Indonesia, yang merupakan asal Jepang ini telah merambah ke segala penjuru dunia termasuk Asia, Amerika, Eropa, Australia, Korea, dan Malaysia. Untuk mendapatkan sepeda motor dari semakin mudah dengan menghubungi dealer resmi yang telah tersebar di berbagai wilayah.

Kini semakin mudah menemui produk YIMM dengan tersebarnya dealer-dealer di berbagai daerah termasuk Pekanbaru dan salah satunya di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. PT. Alfa Scorpii atau disebut dalam standart guideline ini telah berkecimpung di dunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun sebagai main dealer sepeda motor brand. Jangkauan servisnya berpusat di daerah Sumatra bagian utara (untuk saat ini telah memasuki 4 provinsi, yakni ; Sumatra Utara, NAD, Riau Daratan dan Riau Kepulauan).

PT. Alfa Scorpii cabang Pasir Putih berdiri tahun 2018 dengan jumlah karyawan 19 termasuk karyawan marketing. Agar kinerja karyawan baik, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi dan intensif. Ketika karyawan melakukan kesalahan pimpinan lebih sering memarahi karyawan saat itu juga di depan

karyawan lainnya sehingga hal itu motivasi karyawan bekerja menjadi turun. Pemberian kompensasi hanya dilakukan untuk karyawan divisi tertentu sehingga ada kecemburuan masalah pendapatan diantara karyawan, padahal mereka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.

Sistem kompensasi yang tidak standar dan transparan juga terjadi di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru dimana kompensasi ditentukan oleh pimpinan pada saat berlangsungnya rapat karyawan tanpa disampaikan pertimbangan-pertimbangan karena pemberian kompensasi itu dilakukan. Kesenjangan-kesenjangan yang terjadi antara karyawan yang berbeda divisi ada yang mempengaruhi kinerja ada yang tidak mempengaruhi kinerja hal ini dapat dilihat ada karyawan yang tetap berprestasi walaupun mendapatkan perlakuan yang berbeda. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh kompensasi dan motivasi kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pasir Putih”.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah salah satu faktor sumber daya terpenting yang harus di miliki oleh organisasi atau perusahaan karena manusia yang akan berperan aktif sebagai pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia dapat berperan dengan baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan apabila dikelola dengan baik. Sehingga, manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber data yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Begitu pula yang dikemukakan oleh James A. S. Stoner (dalam Sutrisno, 2016:6), menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui berbagai langkah strategis meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian sehingga dapat secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2017). Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa

2017) menyatakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Hamali dalam (Widayati, 2019) mengemukakan bahwa, kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar adalah

1. Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja, maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah, adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi, adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan, dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:101) beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.
2. Teknik Komunikasi Persuasif Teknik Komunikasi Persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS". A = Attention (perhatian), I = Interest (minat), D = Desire (hasrat), D = Decision (keputusan), A = Action (aksi/tindakan), S = Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan

oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan ;

1. Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan seseorang akan makan, minum, tempat berteduh, seks dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan Sosial, Kebutuhan seseorang akan kasih sayang rama memiliki penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan, internal seperti harga diri, otonomi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri.

Kinerja Karyawan

Seorang pegawai didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagal suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.” Berdasarkan pada teori diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} + \text{situation}$$

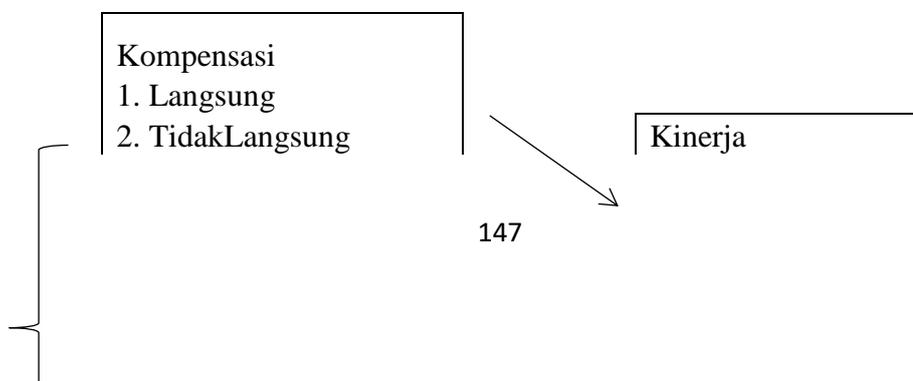
$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$$

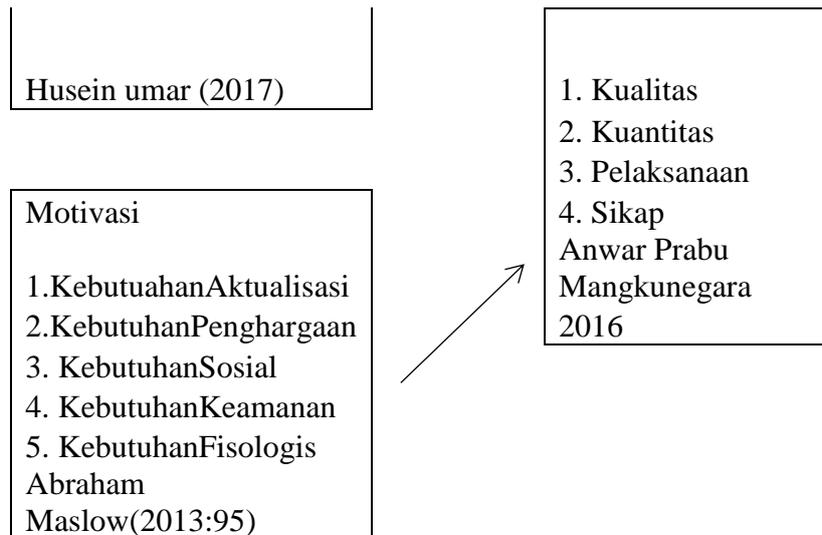
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peningkatan kepuasan kerja tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya faktor kompensasi dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja. PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru saat ini sedang mengalami penurunan produktivitas kerja. Hal ini dilihat dengan adanya *turn over* yang semakin tinggi dimana pemberian kompensasi yang tidak transparan serta kurangnya motivasi dari atasan membuat keputusan kerja karyawan menjadi menurun. Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Apabila pemberian kompensasi di rasa cukup dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan transparan, maka karyawan akan merasa puas sehingga akan tercipta kinerja yang semakin membaik. Ketika kinerja karyawan suatu perusahaan bagus, maka hal ini juga tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan tentu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan tetapi juga dilihat dari faktor di luar diri karyawan seperti lingkungan agar tercipta kinerja yang semakin membaik.

Motivasi adalah salah satu sikap mental produktif yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Hal ini merupakan suatu potensi yang dimiliki individu untuk menghasilkan karya yang produktif sehingga berpengaruh kepada pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli peneliti dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir





Sumber : Data Olahan, 2021

Hipotesis pada dugaan awal penulis terhadap fenomena objek penelitian yang akan di uji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan teori maka penulis menemukan suatu hipotesis berikut :

Ha : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh Kienrja Karyawan di PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru

Ho : Kompensasi dan Motivasi Tidak berpengaruh Kienrja Karyawan di PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.

Penelitian Terdahulu

Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berdasarkan Hasil penelithan Anton, menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. Dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung. (Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019). Hal ini sama dengan penelitian Sari, yang menyatakan bahwa Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 15 orang responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik accidental sampling teknik penentuan sampel berdasarkan kebutuhan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif.

PEMBAHASAN

Analisis Variabel Kompensasi di PT. Alfa Scorpil Pasir Putih Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis dari tiap indikator variabel Kompensasi, maka diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi di PT. Alfa Scorpil Pasir Putih Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Variabel Kompensasi

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA	KATEGORI
1	Gaji yang diterima telah sesuai dengan apa yang dilakukan	4,26	Sangat Tinggi
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan	3,93	Tinggi
3	Perusahaan memberikan insentif yang adil	4,0	Sangat Tinggi
4	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan gaji karyawan	4,2	Sangat Tinggi
5	Penetapan uang lembur dip perusahaan dihutang sesuai peraturan pemerintah	4,0	Sangat Tinggi
6	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	4,46	Sangat Tinggi
7	Perusahaan memberika tunjangan berobat kepada karyawan	4,87	Sangat Tinggi
8	Besarnya tunjangan hari tua membuat karyawan merasa aman bekerja di perusahaan	3,53	Tinggi
9	Perusahaan melakukan liburan bersama dengan menggunakan dana perusahaan	4,67	Sangat Tinggi
10	Perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS	4,6	Sangat Tinggi
11	Perusahaan mengikutsertakan karyawan asuransi jiwa dan kecelakaan	4,87	Sangat Tinggi
Jumlah		43,39	
Rata-rata Skor		3,94454	

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata keseluruhan variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 3.93. Hal itu menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Alfa Scorpil Pasir Putih Pekanbaru tinggi atau dengan kata lain PT. Alfa Scorpil Pasir Putih Pekanbaru telah memenuhi kompensasi terhadap karyawannya dengan baik.

Analisis Variabel Motivasi di PT. Alfa Scorpil Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis dari tiap indikator variabel Motivasi, maka diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi di PT. Alfa Scorpil Pasir Putih Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Variabel Motivasi

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA	KATEGORI
----	------------	-----------	----------

1	Perusahaan mengakui keberadaan karyawan di perusahaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan	3,47	Tinggi
2	Perusahaan memberikan promosi untuk karyawan yang berprestasi	3,8	Tinggi
3	Perusahaan memberikan insentif untuk pekerjaan lebih yang dilakukan	3,8	Tinggi
4	Pimpinan memberikan perintah dengan baik	3,8	Tinggi
5	Hubungan yang baik antara sesama karyawan memotivasi Anda senang bekerja	3,53	Tinggi
6	Suasana lingkungan kerja Anda aman sehingga memotivasi untuk bekerja semangat	3,47	Tinggi
7	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung keamanan seperti cctv yang memotivasi untuk bekerja lebih fokus	3,8	Tinggi
8	Perusahaan memberikan perlindungan untuk setiap resiko kerja yang dilakukan yang membuat Anda tidak khawatir	3,8	Tinggi
9	Ruang kerja Anda bersih dan rapi sehingga Anda merasa nyaman bekerja	3,93	Tinggi
10	Sarana kerja yang diberikan perusahaan sangat memadai	4,0	Sangat Tinggi
11	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan seperti kendaraan	4,33	Sangat Tinggi
Jumlah		41,73	
Rata-rata Skor		2,782	

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata keseluruhan variabel Motivasi diperoleh nilai sebesar 2,782. Hal itu menunjukkan bahwa Motivasi di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru atau dengan kata lain motivasi di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru sedang dan kebanyakan karyawan kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Analisis Variabel Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis dari tiap indikator variabel Kinerja karyawan maka diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA	KATEGORI
1	Pesrusahaan memberikan batasan waktu untuk melakukan setiap pekerjaan	3,6	Tinggi
2	Pesrusahaan memberikan toleransi apabila anda melakukan kesalahan	3,8	Tinggi

3	Pekerjaan yang Anda lakukan sudah sesuai dengan keterampilan yang Anda miliki	3,33	Tinggi
4	Lingkungan kerja Anda selalu bersih dan rapi	4,67	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan instruksi atasan	4,2	Sangat Tinggi
6	Jika disaat libur Anda diminta bekerja	4,07	Sangat Tinggi
7	Perusahaan memberikan kebebasan pada Anda untuk melakukan inisiatif terhadap pekerjaan	4,33	Sangat Tinggi
8	Keselamatan kerja selalu diperhatikan di perusahaan Anda	4,2	Sangat Tinggi
9	Anda melakukan pekerjaan Anda dengan senang	4,67	Sangat Tinggi
10	Sikap karyawan di perusahaan sangat baik	3,8	Tinggi
11	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan seperti kendaraan	4,3	Sangat Tinggi
12	Pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama	4,67	Sangat Tinggi
Jumlah		49,64	
Rata-rata Skor		4,136	

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata keseluruhan variabel Kinerja diperoleh nilai sebesar 4,13. Hal itu menunjukkan bahwa Kinerja di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru atau dengan kata lain Kinerja di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru mempunyai kinerja yang sangat tinggi untuk organisasi tempat mereka bekerja yaitu PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.30 secara statistik menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,865 yang artinya semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Nilai t-hitung sebesar 3,770 lebih besar dari t-tabel 2,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru sebesar 0,522 atau 52,2%.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.30 secara statistik menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,635 yang artinya semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Nilai t-hitung sebesar 2,593

lebih besar dari t-tabel 2,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru sebesar 0,341 atau 34,1%.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.30 secara statistik menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi memiliki nilai F-hitung sebesar 6,835 lebih besar dari F-tabel 3,89 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Kompensasi dan motivasi secara bersama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru sebesar 0,533 atau 53,3%. Seperti pada penelitian (Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019) yang menyatakan bahwa enunjukkan bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja nya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru memiliki kategori tinggi atau dengan kata lain PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru telah memenuhi kompensasi terhadap karyawannya dengan baik.
2. Motivasi di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru memiliki kategori sedang dan kebanyakan karyawan kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru memiliki kategori kinerja yang sangat tinggi untuk organisasi tempat mereka bekerja yaitu PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.
4. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Pasir Putih Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- [1] Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168. <https://doi.org/10.35891/ML.V11i1.1795>
- [2] Azwar, S. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [3] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- [4] Bahri D, Syaiful dan Aswan Zain. 2012. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Donni, Priansa.2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [6] Edy, Sutrisno.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- [7] Handoko, T.Hani. 2014.ManajemenPersonalia dan Sumber Daya Manusia. BPEE. Yogyakarta
- [8] Hasibuan, Malayu.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [9] Mangkunegara, Anwar.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- [10]McClelland, D. 2015. Motivational Needs Theory. NetMBA.com.
- [11]Priasana, D.J. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [12]Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- [13]Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. Bandung. Alfabeta.
- [14]Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/Jimmu.V6i2.12328>
- [15]Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V1i2.91>