

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Sembilan Bintang Lestari Jember

*(The Influence of Compensation and Motivation for Improving The Performance of Employees of PT Sembilan Bintang Lestari Jember)*

Wisha Adhitya Yudha Permana, Dewi Prihatini, Wiji Utami  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [wishaadhitya@yahoo.com](mailto:wishaadhitya@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dengan jumlah responden 38 orang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa total pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,216 atau 21,6%. Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember dengan arah positif. Total pengaruh pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,281 atau 28,1%. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember dengan arah positif. Motivasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember dengan angka 0,281 atau 28,1%.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, regresi linear berganda.

### Abstract

*This research was aimed to analyse the influence of compensation on performance of employee; to analyse the influence of motivation on performance of employee. The method used was explanatory research using analysis of multiple regression analysis. By the number of respondents as many as 38 people. Of the calculation, multiple linear regression analysis known that the total compensation variable influence on the performance of employees is 0,216 or 21,6%. Compensation influential simultan and parsial on performance of employees in the PT. Sembilan Bintang Lestari Jember with a positive direction. Of the calculation, multiple linear regression analysis known that the total motivation variable influence on the performance of employees is 0,281 or 28,1%. motivation influential simultan and parsial on performance of employees in the PT. Sembilan Bintang Lestari Jember with a positive direction. motivation is variable dominant influence on the performance of employees in the PT. Sembilan Bintang Lestari Jember with figure 0,281 or 2,81%.*

**Keywords:** employees performance , compensation, motivation, multiple linear regression analysis.

### Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang produktif untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi serta mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan

pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Demi meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai

jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi menurut Flipo (2001) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka agar para karyawan lebih meningkatkan prestasi kerja, dan motivasi kerja. Tujuan pemberian kompensasi adalah memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan yang legal, kendala-kendala pemerintah.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Motivasi menurut Dessler (2000) adalah dorongan atau sifat yang ada dalam diri seorang yang diarahkan untuk berbuat lebih positif. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja menurut Dessler (2000) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dewasa ini, semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan di hadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satunya adalah PT. Sembilan Bintang Lestari salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan property yang berlokasi di Jl. Mawar 2, Jember – Jawa Timur. Perusahaan ini mempunyai beberapa area pembangunan perumahan yaitu di daerah Tegal Besar, daerah Karimata, dan lain-lain berbagai macam model rumah yang ditawarkan mulai ukuran sedang, dan ukuran besar.

Objek pemasaran PT. Sembilan Bintang Lestari adalah penduduk dikalangan menengah ke atas. Kelebihan perusahaan ini yaitu menjual setiap unit rumah dengan uang muka yang ringan, ada fasilitas subsidi pemerintah, proses yang tidak sulit, pengerjaan yang cepat, hasil rumah yang bagus, dan letak yang strategis. perusahaan ini mempunyai karyawan yang solid dalam bekerja, untuk dilapangannya perusahaan ini memiliki marketing-marketing yang handal, dan untuk bagian pembangunan rumah perusahaan ini mempunyai tukang yang sangat profesional yang mampu membangun sebuah rumah dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tiga bulan. Akan tetapi persaingan yang ketat dan tuntutan waktu pembangunan perumahan menuntut perusahaan ini untuk lebih memperhatikan akan kesejahteraan para karyawannya dengan melihat kebutuhan karyawan dan pemenuhan kebutuhan tersebut dengan cara pemberian kompensasi yang layak serta pemberian motivasi karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi tersebut dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Sembilan Bintang Lestari Jember”.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. (Tika : 2006)

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

#### 1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuisioner karyawan pada PT.Sembilan Bintang Lestari Jember. Dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja sebagai indikatornya.

#### 2. Data sekunder

Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, penelitian terdahulu, dan data-data dari perusahaan berupa data karyawan, daftar gaji, susunan pegawai.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Sembilan Bintang Lestari Jember yang berjumlah 38 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember yang berjumlah 38 orang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap

kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember, ditunjukkan dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$a$  = bilangan konstanta

$b_1$  = besarnya pengaruh kompensasi

$b_2$  = besarnya pengaruh motivasi

$Y$  = kinerja karyawan

$e$  = faktor gangguan

## Hasil Penelitian

### Uji Instrument

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's* dengan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dengan skor total. Hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari hasil penyajian, masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi 0,000 – 0,000 < 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,863, 0,805 dan 0,788 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier dengan program SPSS maka dapat ditulis kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = 1,339 + 0,216X_1 + 0,281X_2 + 0,276$$

arti dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

- Nilai konstanta 1,339, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada kompensasi, dan motivasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,339;
- Nilai variabel kompensasi (0,216) dan variabel motivasi (0,281) bernilai positif. Dengan artian setiap adanya kegiatan kompensasi dan motivasi yang dilakukan maka kinerja akan berpengaruh secara positif.

### Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $38-2-1 = 35$ .

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{2,435} > 1,689$  dan signifikansi  $0,020 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan;
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{3,437} > 1,689$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $3-1 = 4$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $38-2-1 = 35$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,011 > 3,27$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,520 atau 52% yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi baik variabel independen maupun variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. Hasil analisis regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,216 atau 21,6% dengan arah positif. Kompensasi kerja segala sesuatu yang diterima para karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember sebagai balas jasa untuk kerja mereka agar para karyawan lebih meningkatkan kinerja, dengan artian lain bahwa adanya gaji dan upah, pemberian komisi, pemberian insentif, pemberian tunjangan, dan pemberian asuransi yang diberikan PT. Sembilan Bintang Lestari telah dapat memenuhi kebutuhan karyawan, pemberiannya juga sudah sesuai dengan apa yang telah dijanjikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Soeprihanto (2000). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa gaji dan upah, komisi, insentif, tunjangan, dan asuransi, diberikan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyan melalui masa dan syarat-syarat tertentu, dengan pemberian kompensasi tersebut maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2002), kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan nilai keseimbangan, perusahaan membayar sesuai dengan pekerjaan yang karyawan terima, sehingga karyawan merasa nyaman berada di perusahaan dan karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

### Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,281 atau 28,1% dengan arah positif. Motivasi sebagai proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu, pemberian motivasi yang oleh PT.Sembilan Bintang Lestari Jember dilakukan dengan cara pemenuhan akan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemberiaan motivasi ini membuat karyawan akan nyaman berada dalam perusahaan karna perusahaan memberikan kepastian kerja, memberikan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan penghargaan untuk karyawan, sehingga karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Maslow (Soeprihanto, 2000), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Head Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri, pemberian motivasi yang dilakukan dengan melihat kebutuhan inilah yang membuat karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk PT.Sembilan Bintang Lestari Jember.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sbahwa Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya oleh perusahaan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. selanjutnya pemberian Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya motivasi kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Adapun keterbatasan didalam penelitian ini adalah Sampel yang diambil sedikit yaitu hanya sebanyak 38 responden. , metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi, atau sensus tanpa mempertimbangkan adanya error atau kesalahan didalam penentuan jumlah responden didalam penelitian. Penelitian ini juga tidak membedakan gender dengan artian pemberian motivasi tidak di sesuaikan dengan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan, dan kurangnya referensi dan literatur untuk tinjauan pustaka, sehingga wawasan mengenai indikator variabel kurang maksimal, karena adanya keterbatasan dari peneliti sendiri.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yaitu karyawan PT Sembilan Bintang Lestari Jember yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data yang penulis teliti.

## Daftar Pustaka

Dessler. 2000. **Manajemen SDM buku 1**. Jakarta : Indeks  
Flippo. 2001. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Erlangga

- Handoko. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.  
Yogyak. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFEarta:  
BPFE
- Tika . 2006. Definisi Rancangan Penelitian. *Malang: Kronik*  
*Archives*.[http://aotika.blogspot.com/2011\\_01\\_01\\_archive.html](http://aotika.blogspot.com/2011_01_01_archive.html)
- Soeprihanto. 2000. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFEarta: BPFE

