

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. OPTIK MODERN, BANDAR LAMPUNG

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. OPTIK MODERN, BANDAR LAMPUNG

Nadya Purnama^{1*}, Trisnowati Josiah¹, Sri Andayani¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nadyanpurnama11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Optik Modern. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 36 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,9 persen dan ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86,9 persen serta ada pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Optik Modern Bandar Lampung (Y) sebesar 87,2 persen.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to see the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Optik Modern. The method used in this research is quantitative. This study used 36 research respondents. There are three variables in this study, namely compensation (X1), work motivation (X2) and employee performance (Y) as the independent variable and the dependent variable. Based on data analysis it was found that there was an effect of Compensation (X1) on Employee Performance (Y) of 61.9 percent and there was an effect of Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) of 86.9 percent and there was an effect of Compensation (X1) and Motivation Work (X2) together on Employee Performance of PT. Optik Modern, Bandar Lampung (Y) of 87.2 percent.

Keywords: Employee Performance, Work Compensation, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap

pekerjaan dan organisasinya(Saputra et al., 2022). Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan(Putri & Setyaningrum, 2020).

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global(Ruhyat et al., 2022).

Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi (Hidayat, 2020).

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya (Baunsele, 2022).

Menurut Nur'Ari (2022), "kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lainnya".

Organisasi harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, karena mereka adalah salah satu asset utama perusahaan (Efendi & Habe, 2022). Oleh karena itu, system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan

khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang (Abnisa, 2020). Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut (Sucarita, 2023).

Kondisi yang terjadi pada PT. Optik Modern Bandar Lampung saat ini adalah sistem pembagian kompensasi yang diterima pegawai dirasakan kurang tepat dan adil dan perlu diadakannya pengkajian ulang terlihat dari adanya perbedaan pemberian kompensasi diluar gaji antar sesama pegawai, seperti pemberian honor kegiatan dan sebagainya, motivasi kerja pegawai harus lebih ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara menyesuaikan dan merealisasikan terhadap kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, serta kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh perusahaan, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap kinerja pegawai di PT. Optik Modern Bandar Lampung tidak optimal.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis penelitian yang sudah ada.

KAJIAN TEORI

Menurut pandangan sudaryo yoyo, dkk (2018), kompensasi merupakan sesuatu dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Hiondardjo & Utami, 2019). Adapun definisi kompensasi menurut

pandangan Supriadi et al. (2022), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan Menurut Herispon & Firdaus (2022), kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Lain halnya dengan , kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (pegawai) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan (Sholihin, 2021). Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Menurut Hasibuan Melayu (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Stephen “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan” (Djamro, 2019). Menurut Yusuf H. A. (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Melati et al., (2022), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Menurut Mogot et al. (2019), Kinerja pegawai

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selanjutnya Baharuddin & Syachbrani (2019), mengemukakan “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Dimana apabila suatu organisasi memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja organisasi tersebut baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (pegawai) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, tercapainya kinerja pegawai bergantung pada kualitas dan kuantitas pegawai yang bekerja di suatu organisasi.

Peneliti sebelumnya yaitu Bisdari Bisdari, Ahiruddin (2018), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat menyatakan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jika kompensasi yang diberikan oleh dinas atau satuan kerja sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Kepuasan kerja *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan

mereka. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik sampel penelitian dari 24 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan November Tahun 2022 sampai dengan Bulan Januari 2023. Dimulai saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai pegawai pada PT. Optik Modern Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Menurut Arikunto S, (2017), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi PT. Optik Modern Bandar Lampung adalah 37 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah : Data Primer dan data sekunder, Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Optik Modern Bandar Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji t untuk Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Optik Modern

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.087	3.929		4.095	.000
	Kompensasi (X1)	.671	.090	.787	7.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 7,436$ Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,692, maka $t_{hitung} 7,436 > t_{tabel} 1,692$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh

variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT. Optik Modern Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t untuk Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Optik Modern

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.917	2.754		1.422	.164
	Motivasi Kerja (X2)	.931	.062	.932	15.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 15,026. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} 1,692 pada taraf signifikan yaitu 1,692, maka t_{hitung} 15,026 > t_{tabel} 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Optik

Modern Bandar Lampung dapat diterima.

Uji hipotesis simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT. Optik Modern Bandar Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F (X1 dan X2 terhadap Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1377.454	2	688.727	112.768	.000 ^b
	Residual	201.546	33	6.107		
	Total	1579.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari hasil Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 112,768 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295, pada taraf signifikan 5%, maka Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap

kinerja pegawai (Y) pada PT. Optik Modern Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi berganda Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F (X1 dan X2 terhadap Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.704	2.770		1.337	.190
	Kompensasi (X1)	.500	.109	.417	.914	.367
	Motivasi Kerja (X2)	1.032	.128	1.034	8.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan : $Y = 3,704 + 0,500X_1 + 1,032X_2 + Et$. Berdasarkan persamaan tersebut, didapati bahwa setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompensasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,500 point. Selain itu, Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,032 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 1,032$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,500$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Optik Modern Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas, diperoleh kesimpulan antara lain 1) Ada pengaruh variabel kompensasi secara nyata terhadap kinerja pegawai pada PT. Optik Modern Bandar Lampung; 2) Ada pengaruh variabel motivasi kerja secara nyata terhadap kinerja pegawai pada PT. Optik Modern Bandar Lampung; dan 3) Ada pengaruh secara nyata antara variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Optik Modern Bandar Lampung yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 112,768 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,295. Besarnya koefisien determinasi 87,2%.

DAFTAR PUSTAKA

Abnisa, A. P. (2020). Konsep Motivasi

Pembelajaran. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(02), 124–142.

Arikunto S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baharuddin, S. M., & Syachbrani, W. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pinrang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 31–43.

Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(1), 60–69.

Bisdari Bisdari, Ahiruddin Ahiruddin, P. H. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (September), 160–164. *Jurnal Ekobis Nusantara*, 02(03), 9–16.

Djamro, R. A. (2019). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 1(1), 79–92.

Efendi, A., & Habe, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 1–9.

Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.
- Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. *JMBA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 82–87.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nur'Ari, M. I. (2022). The Effect Of Compensation, On Performance, Motivation And Work Achievement On Non-Permanent Teachers: Case Study at SDN Malingping, Cisitu District, Sumedang Regency. *SINTESA*, 13(1), 1–5.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 90–110.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500.
- Sholihin, U. (2021). Dampak kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86–99.
- Sucarita, V. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha (Studi Pada Masyarakat Desa Trimulyo Kecamatan Tegineneng). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 5545–5554.
- sudaryo yoyo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriadi, C., Tui, S., & Iqbal, A. R. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Yayasan Babul Khaerul Barana Dikabupaten Jeneponto. *Master of Management Journal*, 3(1), 242–251.
- Umar Suryadi. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing

Service).