

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nurmadinah Polman

Muh. Ikbali*, Nur Alam Umar², Mappaujung Maknun³

Email korespondensi : muhibkal261002@gmail.com

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan wajib mempunyai karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal serta bisa bersaing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Nurmadinah Polman. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan total sampel 96 karyawan. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus solvin. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000. Angka R sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan kedua variabel independennya kuat. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kata Kunci: *Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Banyak fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, salah satunya fungsi manajerial dan fungsi operasional. Kompensasi merupakan bagian dari fungsi operasional yang perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kerja mereka, program kompensasi sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang diatur sedemikian rupa menjadi sistem dalam suatu organisasi. Jadi, sistem kompensasi penting diterapkan perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan dan juga memberikan motivasi untuk karyawan dengan memberi reward baik berupa uang, barang atau promosi jabatan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Menurut hasil lapangan berdasarkan informasi dari pihak Keuangan, bahwa karyawan di UD. Nurmadinah Polman jarang hadir dan Kalaupun hadir pasti terlambat. Hal ini pastilah sangat merugikan pihak toko atau pemilik toko karena proses penggilingan pastilah tertunda, sehingga jika stok di toko tidak ada maka konsumen atau pembeli pastilah pindah ke toko lain yang menjual barang sejenis. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka UD.Nurmadinah Polman pasti akan mengalami kerugian. Beberapa sumber informasi pada pra penelitian yang dilakukan calon peneliti, di temukan Kompensasi yang diterima tidak sesuai jadwal seperti pada perjanjian kontrak kerja awal bekerja di UD.Nurmadinah Polman, sehingga berdampak juga pada kurangnya motivasi dalam diri karyawan, dan mengenai pemberian kompensasi yang mereka terima tidak tepat pada waktunya yang mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun, dimana mengacu kepada keahlian atau skill untuk itu kinerja karyawan pun semakin menurun dari hari ke hari. Jadi berdasarkan uraian yang terjadi diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud.Nurmadinah Polman".

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, Motivasi dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan UD.Nurmadinah Polman. Tempat penelitian ini adalah pada salah satu Jenis Usaha yang Bernama UD Nurmadinah Jl.Dusun 1, Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar , Provinsi Sulbar. Jadwal penelitian ini kurang lebih 2 bulan dimulai pada bulan Agustus 2024 sampai September tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada UD. Nurmadinah Polman yaitu seluruh karyawan dari pabrik sampai toko beras UD.NurMadinah Polman termasuk supir serta bagian keuangan secara keseluruhan yang dijadikan populasi yang berjumlah 127 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin, yaitu rumus untuk memperkecil jumlah Populasi. Sampel yang digunakan adalah jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 96 orang karyawan pada UD. Nurmadinah Polman yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka didalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji kualitas data terbagi menjadi uji validitas, uji realibilitas, pengujian secara simultan (Uji F) dan uji parsial. Uji asumsi klasik terbagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastitas.

Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	28	29 %
2	Laki-Laki	68	71 %
Jumlah		96	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 96 responden yang merupakan Karyawan di UD. Nurmadinah Polman, yang terdiri dari 28 orang Karyawan berjenis kelamin Perempuan atau 29 %, Sedangkan Karyawan yang berjenis kelamin Laki-Laki 68 Orang atau 71 %

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22 - 24 tahun	16	17 %
25 – 34 tahun	32	33 %
35- 52 tahun	48	50 %
Total	96	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa 96 responden yang merupakan Karyawan di UD. Nurmadinah Polman, Sebagian besar berumur antara 35-52 tahun berjumlah 48 orang atau sebesar 50%, yang berusia 25 – 34 tahun sebanyak 32 orang atau 33% dan yang berusia 22-24 tahun berjumlah 16 orang atau 17%.

Tabel 3. Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.874	.214		4.084	.000
X1	.067	.048	-.155	1.386	.169
X2	.081	.047	-.191	1.701	.092

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah $Y = 1.874 + 0,067X_1 + 0,081 X_2$.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.399	2	4.199	49.351	.000 ^b
Residual	7.913	93	.085		
Total	16.312	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.553	.391		1.416	.160		
X1	.491	.088	.455	5.563	.000	.780	1.282
X2	.404	.087	.381	4.659	.000	.780	1.282

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variable kompensasi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti H_1 diterima. variable Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 dan H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.504	.29170

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa angka R sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi kuat yang angkanya di antara 0,676 – 0,884. Sedangkan nilai R square sebesar 0,718 atau 67 % ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi sebesar 67%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Berdasarkan Hasil uji hipotesis, Maka Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang signifikan karena berdasarkan hasil Penelitian dan dari angka-angka analisis pada hasil jawaban Respondence yang telah diolah dapat dilihat dari angka Probabilitasnya < 0,05 yang berarti signifikan, Sedangkan pengaruh Positifnya karena ke-lima indikatornya, yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas telah terlaksana secara maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (PT.GM), yang menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai

kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat. Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Berdasarkan Hasil uji hipotesis, Maka Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan karena berdasarkan hasil Penelitian dan dari angka-angka analisis pada hasil jawaban Respondence yang telah diolah dapat dilihat dari angka Probabilitasnya $< 0,05$ yang berarti signifikan, Sedangkan pengaruh positifnya karena ke-empat indikatornya, yaitu: Ketekunan, rukun kerja, pemanfaatan waktu dan orientasi masa depan. telah terlaksana secara maksimal untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di UD.Nurmadinah Polman.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyid (2024), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KSP Mandiri Sejahtera dengan melibatkan sampel sebanyak 30 orang pegawai dari organisasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, serta uji-t untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti Semakin sering karyawan mendapatkan Kompensasi berupa Bonus dan uang lembur. Maka karyawan lebih termotivasi melakukan pekerjaannya yang akhirnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Nurmadinah Polman.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2012). *Analisis laporan keuangan* (2nd ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.