

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERCETAKAN CV. INTAN UTAMA KOTA BANJAR

DARA SITI NURJANAH

E-mail: dara.nurjanah88@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, STISIP Bina Putera Banjar

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kualitas hasil produksi yang baik tapi kompensasi yang diterima karyawan tetap, apabila kualitas produksi baik maka penjualan dan pemasukan pun bertambah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: kompensasi, motivasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di CV.Intan Utama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*) sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 25 responden karyawan perusahaan. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil analisis pada karyawan perusahaan percetakan CV Intan Utama, variabel kompensasi berada pada kategori yang sangat baik dan tanggapan hasil kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya hubungan antar variabel berada dalam kategori kuat dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan percetakan CV Intan Utama Kota Banjar adalah 43,2%. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV Intan Utama Kota Banjar.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja

Abstract

Based on the results of research in the printing company of CV.Intan Utama Banjar town to found some problems are the quality of result production is good, but the compensation were receive to employees is fixed,when the quality of production is good so will have to increase the sale and profit. The purpose of this researce is the to determine and the analysis of the compensation, to determine employee motivation of the company, and to determine how inportant the influence of compensation on employee motivation in the printing company CV.Intan Utama Banjar town. The type of this reseach study is used casual asosiative research with quantitative approach.The take sample technique is the saturation sampling (census) and than obtained the total sample are 25 samples of employees as company. The statistic methode of the research study is used the Pearson product moment correlation analysis. Based on the results of this analysis to employees of CV.Intan Utama, the variable is compensastion include to the category of very good and response the result of statement to employee motivation include to the category of very good. Obtained correlation coefficient of 0,657 means the relationship between variables are in the strong category, and the infortand influence of compensation on employee motivation in the printing company CV.Intan Utama Banjar town

is 43,2%. Result of hypothesis test stated that these is significant influence of compensation on employee motivation in the printing company of CV.Intan Utama Banjar town.

Keywords: *compensation, employee motivation*

PENDAHULUAN

Keberadaan perusahaan merupakan salah satu unsur penunjang pembangunan nasional yang sangat penting peranannya, terutama perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa. Di era globalisasi ini, kegiatan usaha sektor jasa semakin pesat pertumbuhannya banyak sekali bermunculan perusahaan dalam bidang sejenis sehingga setiap perusahaan harus berhati-hati mengelola perusahaannya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dalam hal ini, tentunya karyawan harus mempunyai keahlian-keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menggapai masalah-masalah tersebut sangat penting. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memberikan perhatian kepada karyawan, sehingga demikian akan memberikan motivasi kerja yang lebih pada karyawannya.

Loyalitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dan mencapai tujuan perusahaan. Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada karyawan di mana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan karyawan, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir, oleh karena itu pemberian motif oleh pimpinan merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan agar

tumbuh dan timbul semangat kerja dalam diri karyawan tersebut. Sebab keberhasilan karyawan sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan pimpinan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai upaya untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan menurunnya motivasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak diterima karyawan sebagai imbalan yang diterima karyawan atas pengorbanan yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Bertitik tolak dari pandangan yang telah dipaparkan di atas, yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai peran yang cukup besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan terutama menyangkut motivasi kerja karyawan. Kompensasi perusahaan sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan di

lingkungan perusahaan percetakan CV. Intan Utama, kurangnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja serta etos kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut di perusahaan percetakan CV. Intan Utama Kota Banjar. Peneliti menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja karyawan, diantaranya motivasi kerja karyawan menurun karena kompensasi yang diterima karyawan tetap sedangkan kualitas hasil produksi baik, menurunnya prestasi kerja karyawan karena perusahaan sulit untuk menyesuaikan kuantitas produksi yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima karyawan, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan pada karyawan, kurangnya penetapan kebijaksanaan perusahaan dalam memerhatikan kesejahteraan karyawan sehingga semangat kerja karyawan berkurang.

Tujuan penelitian ini diharapkan adalah untuk mengetahui kompensasi di perusahaan percetakan CV. Intan Utama, motivasi kerja di perusahaan percetakan CV. Intan Utama., besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV. Intan Utama.

LANDASAN TEORI

Diungkapkan Werther, Jr dan Davis dalam buku Yuniarsih dan Suwatno (2013:125) mengartikan “Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi”. Karyawan akan menerima balas jasa dari organisasi sebagai pengganti kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi, apa yang diterima karyawan dapat berupa uang, barang ataupun pelayanan.

Menurut Hasibuan (2007:141) “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.” Dorongan atau gerakan yang timbul dari dalam ataupun luar

seseorang untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya, dorongan dan gerakan tersebut biasa dikatakan motif ataupun motivasi.

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk membandingkan hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu diambil dari karya ilmiah sebelumnya yang telah melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Hidayat (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Motekar Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis”, berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 46,4% terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Motekar Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Gartiwa (2013) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Busana Rakyat Kota Banjar”, berdasarkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di toko Busana Rakyat Kota Banjar.

Dewi (2015) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark* Kota Banjar”, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark* Kota Banjar sebesar 90% sedangkan untuk 10 % adalah faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Banjar *Waterpark* Banjar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*. Penelitian ini menghubungkan kompensasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun jadwal yang akan dijadikan awal penelitian adalah selama 10 bulan dimulai dari Oktober 2016 sampai dengan Juli 2017. Lokasi yang akan diambil sebagai tempat penelitian adalah perusahaan percetakan CV.Intan Utama di Jl.Pataruman No.88 lingk. Jelat Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar adalah sebanyak 25 orang. sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar sebanyak 25 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini didukung dengan buku-buku mengenai kajian beberapa teori menurut para ahli dan referensi lain seperti karya ilmiah mengenai kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini juga dilakukan langsung ke perusahaan percetakan CV Intan Utama Kota Banjar untuk memperoleh data-data dan informasi dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner penelitian ke responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah statistik *nonparametrik* karena penelitian

ini menggunakan skala ordinal. Untuk mempermudah perhitungan data ordinal ke data interval menggunakan program *methode successive Internal* (MSI), maka mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat akan menggunakan korelasi *product moment* yaitu dengan menggunakan Rumus Korelasi *Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : korelasi *product moment* X dan Y
- X : nilai variabel X
- Y : nilai variabel Y
- n : banyaknya sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi di Perusahaan Percetakan CV Intan Utama Kota Banjar

Hasil perhitungan bahwa kompensasi di perusahaan percetakan CV.Intan Utama berdasarkan data yang diperoleh dari 25 responden dan 14 indikator dengan total skor 1.499 atau 85,66% dengan nilai rata-rata skor 107,07 terletak pada kategori sangat baik. Artinya bahwa tingkat klasifikasi penilaian pada kompensasi di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar adalah dalam kategori sangat baik. Teori yang menjelaskan tentang kompensasi tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner yang telah diisi oleh responden yakni karyawan perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar dengan hasil sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi di perusahaan percetakan CV.Intan Utama diketahui pernyataan dengan skor nilai tertinggi adalah “CV.Intan Utama memberikan pelayanan (seperti tempat ibadah) sesuai harapan”. Selanjutnya pernyataan dengan

nilai skor terendah yaitu pernyataan “CV.Intan Utama memberikan berupa pendidikan tentang administrasi”.

Motivasi Kerja di Perusahaan Percetakan CV Intan Utama Kota Banjar

Dari hasil perhitungan rekapitulasi bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama berdasarkan data yang diperoleh dari 25 responden dan 11 indikator dengan total skor 1.238 atau 90,04% dengan nilai rata-rata 112,55 terletak pada kategori sangat baik. Artinya bahwa tingkat klasifikasi penilaian pada motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar adalah dalam kategori sangat baik. Teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner yang telah diisi oleh responden yakni karyawan perusahaan percetakan

CV.Intan Utama Kota Banjar dengan hasil sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama diketahui pernyataan dengan skor nilai tertinggi adalah “Motivasi kerja dapat muncul dari prestasi kerja karyawan di perusahaan”. Selanjutnya pernyataan dengan nilai skor terendah yaitu pernyataan “Hubungan antar pribadi karyawan dapat menciptakan motivasi kerja karyawan”.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar

Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel secara linier dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Hasil yang diperoleh dari tabel *model summary* dengan *statistical product and service solutions* (SPSS) 21.0 sebagai berikut :

Tabel 1. Korelasi *product moment*

		Kompensasi	Motivasi_Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel tersebut maka koefisien korelasi (R) antara kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,657. Termasuk pada kategori pada daerah kuat.

Korelasi dan Determinasi

Determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel. Hasil yang diperoleh dari tabel *model summary* dengan *statistical product and service solutions* (SPSS) 21.0 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	.432	.408	4.39340

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel *model summary* tersebut, koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,432 atau 43,2% artinya terdapat pengaruh sebesar 43,2% kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Faktor lain tersebut dapat berupa kepemimpinan dari atasan ataupun kebijakan dari perusahaan tersebut.

Persamaan Regresi dan Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikan pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi berjumlah 25 orang yang merupakan karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama, maka diuji signifikansinya dengan di bantu *statistical product and service solutios* (SPSS) sebagai berikut :

Tabel 3. Persamaan Regresi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.965	4.135		1.926	.067
Kompensasi	.456	.109	.657	4.184	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai $t_{hitung} 4,184 > t_{tabel} 1,714$, selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 21.0 di atas tampak nilai p lebih kecil dari pada tingkat α (taraf signifikan) yang digunakan (yaitu 0,00) atau $0,00 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil diatas diketahui persamaan regresi kompensasi terhadap motivasi kerja adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.965 + 0.456X$$

Artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan maka motivasi kerja akan meningkat, melalui perhitungan persamaan regresi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar adalah kategori sangat baik. Pernyataan dengan skor nilai tertinggi adalah “CV.Intan Utama memberikan pelayanan (seperti tempat ibadah) sesuai harapan”. Sedangkan hasil penelitian motivasi kerja di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar adalah dalam kategori sangat baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Motivasi kerja dapat muncul dari prestasi kerja karyawan di perusahaan”. Sehingga Terdapat hubungan yang sangat kuat dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama Kota Banjar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan CV Intan Utama sebagian dipengaruhi oleh kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan percetakan CV.Intan Utama, peneliti menyampaikan saran di antaranya pendidikan tentang administrasi sangat penting untuk karyawan yang bekerja di bagian manajemen perusahaan, hal ini berguna agar pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi dapat tersusun rapi. Hubungan antar pribadi di perusahaan baik hubungan antar pimpinan dan karyawan atau antar karyawan merupakan hal penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, jangan sampai hubungan antar pribadi tersebut menjadi renggang hanya karena hal kecil. Kemampuan kreativitas karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna. Bentuk kreativitas yang positif tersebut bisa dijadikan suatu masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan. sehingga kreativitas karyawan sebaiknya terus dibina agar manfaat dari kreativitas-kreativitas karyawan tersebut dapat dikembangkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: PT Dian Rakyat
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, Ade Rita. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Banjar Waterpark Kota Banjar*. STISIP Bina Putera Banjar. Skripsi.
- Gartiwa, Ujang iwa. 2013. *Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Busana Rakyat Kota Banjar*. STISIP Bina Putera Banjar. Skripsi
- Hasibuan, H Malayu S.P. 2006. *Manajemen edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Taufik. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Motekar Kecamatan Lakbok Kabupaten Kota Banjar*. STISIP Bina Putera Banjar. Skripsi.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Priyatno, Dwi. 2016. *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Yogyakarta: MediaKom
- Riduwan. 2008. *Pengantar Statistik sosial*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran dan Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabet

- Riduwan. 2014. *Pengantar Statistika Sosial*.Bandung:Alfabeta
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*.Bandung:CV Pustaka Media
- Sudjana. 2000. *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga I*.Bandung:Tarsito
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*.Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Triton,Hariwijaya. 2011. *Pedoman Penelitian Ilmiah Skripsi dan Tesis*.Jakarta:Oriza
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja edisi ke empat*.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Mitra Wacana Media
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: CV Alfabeta