

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
PADA PT. ANEKA BUMI PRATAMA (ABP) KEC. PEMAYUNG**

Ratna¹

Abstract

Effect of compensation and motivation to work performance at PT. ANEKA BUMI PRATAMA (ABP)

In Simpang Kubu Kandang – Subdistrict Pemayung. The purposes of this paper are :

1. To determine the employee received compensation in PT. Aneka bumi pratama (ABP) at Simpang kubu kandang Subdistrict Pemayung.
2. To know the motivation of employees working at PT. Aneka bumi pratama (ABP) at Simpang kubukandang pemayung.
3. To determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Aneka bumi pratama (ABP) in the intersection kubukandang pemayung.

Data collection methods used in the survey methods used to obtain information from respondents with interview techniques and disseminate how ticklish and using the measurement Likert Scale. populations in this study are all of employee at PT. Aneka bumi pratama (ABP) 865. Whereas for sample 120 employees. Data analysis tools in use linier regression multiple methods using SPSS program support computer.

the results of the analysis that the compensation positive influence to motivation significant effect on employee at PT. Aneka bumi pratama (ABP).

Keyword : compensation, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dibidang ekonomi semakin banyak orang yang berbicara mengenai globalisasi perekonomian yang ditandai oleh interdependensi antara berbagai negara, baik antara negara-negara industri yang sudah maju. Dengan meningkatnya teknologi saat ini dan meningkatnya kebutuhan diberbagai sektor maka persaingan yang dihadapi akan semakin ketat. Kemajuan teknologi tidak dapat diandalkan apabila perusahaan tidak mengenali lingkungan disekitarnya yaitu, lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan, dimana lingkungan ini meliputi kegiatan perusahaan dari dalam secara umum menurut struktur organisasi perusahaan. Namun seharusnya manajemen tidak bisa hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi saja, tetapi juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi yang dikelola. Pengaruh hubungan eksternal yang baik akan memperluas kesempatan organisasi untuk memasarkan produk secara internasional. Dan tentunya didukung oleh kecanggihan teknologi, kemajuan teknologi dalam bidang komunikasi dan transportasi telah membawa dampak yang dahsyat dalam hubungan antar bangsa khususnya dalam hubungan ekonomi internasional. GAPKINDO yaitu Gabungan

Perusahaan Karet Indonesia yang bertujuan untuk membina, mengembangkan serta meningkatkan usaha perkaretan Indonesia. PT ABP (PT Aneka Bumi Pratama) merupakan salah satu perusahaan yang terbesar diindonesia yang bergerak dibidang pengelolaan crumb rubbert atau pengelolaan bahan baku karet menjadi bahan setengah jadi yang berdiri di Palembang Tahun 1984 kemudian cabang jambi didirikan pada tahun 2005 yang beroperasi pada tahun 2006 Usaha ini didirikan bertujuan untuk mengurangi pengangguran di indonesia.

Semua daya perusahaan merupakan semua komponen dan instrumen untuk menghasilkan produk baik berupa barang maupun jasa. Sumber Daya Tersebut dapat berupa Modal, Manusia, dan Mesin. Jika sumber daya dikelola dengan baik maka akan tercapai dengan mudah tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia **merupakan** aset yang paling utama dan perlu diperhatikan perusahaan supaya dapat bekerja sesuai tujuan dan target. Oleh sebab itu perusaahaan selalu membuat atau mempunyai aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dbuat dengan maksud agar setiap sember daya manusia perusahaan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana sumber daya (input) seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dari (output) bagi pelanggan. Tujuan perusahaan secara umum

¹ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Gk Muara Bulian

adalah laba/keuntungan. Laba (profit) adalah selisih antara jumlah yang diterima dari pelanggan atas barang atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk membeli sumber daya alam yang menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan yang baik harus memperhatikan manajemen perusahaannya. Untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Dengan adanya persaingan usaha pegawai dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memilih kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai di sebuah perusahaan. (Mulyadi: 2005) Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam organisasi atau perusahaan.

Atas dasar uraian tersebut diatas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan proposal yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. ABP (Aneka Bumi Pratama) simpang Kubu Kandang Kec. Pemayung".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Di Simpang Kubu Kandang Kec. Pemayung.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini populasi adalah 15 % dari keseluruhan karyawan PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) di kubu kandang Kecamatan pemayung yang berjumlah 865 Orang, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 865 Orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011).

Menurut Arikunto (2010) yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih sebagai subjek penelitian. Jadi sampel yang digunakan adalah sebanyak 120 orang.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Disimpang Kubu Kandang Kec. Pemayung.

Hasil Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis deskriptif yang dimaksudkan untuk menguraikan atau mendiskripsikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian dalam penelitian menggunakan perangkat lunak (softwar SPSS versi 20.0). Sementara itu analisis statistik dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap alat ukur berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel penelitian. Uji validitas terhadap item-item pernyataan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS. Melakukan

uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 120 orang maka nilai r tabel adalah 0,178. Maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Validitas

Indikator	Korelasi Product Moment (r)	r tabel	Ket
Kompensasi			
P 1	0,413	0,178	Valid
P 2	0,740	0,178	Valid
P 3	0,579	0,178	Valid
P 4	0,595	0,178	Valid
P 5	0,601	0,178	Valid
Motivasi			
P 1	0,558	0,178	Valid
P 2	0,597	0,178	Valid
P 3	0,614	0,178	Valid
P 4	0,549	0,178	Valid
P 5	0,497	0,178	Valid
Kinerja			
P 1	0,403	0,178	Valid
P 2	0,669	0,178	Valid
P 3	0,600	0,178	Valid
P 4	0,506	0,178	Valid
P 5	0,572	0,178	Valid
P 6	0,834	0,178	Valid

sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian (X_1) $> t_{tabel}$ maka item pertanyaan semua yang digunakan adalah valid. Untuk (X_2) semua item pertanyaan valid terhadap kinerja pegawai sedangkan Untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua item pertanyaan menunjukan valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban. Uji reliabilitas dilakukan terhadap alat ukur berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel penelitian. Suatu angket dikatakan reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai cronbach alpha-nya, jika cronbach alpha di atas 0,5, maka angket dikatakan reliabel (Kuncoro, 2003). Uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini dapat dilihat di tabel1 dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,727	Reliabel

Motivasi	0,712	Reliabel
Kinerja	0,741	Reliabel

sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variable nilai $\alpha > \text{cronbach}$ α 0,6. maka angket dikatakan reliabel.

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi dimaksudkan untuk menjelaskan besaran pengaruh dari variabel-variabel dependen terhadap variabel independen, hasil pengolahan data dengan menggunakan perangkat computer SPSS seperti yang terlihat pada lampiran skripsi ini, pada bagian *coefficient* diperoleh persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 1,313 + 0,686 X_1 + 0,243 X_2$$

1. $a = 1,313$

Jika variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja (Y) sebesar 1,313 satuan.

2. $b_1 = 0,686$

Jika variabel kompensasi (X_1) naik 1 satuan dan variabel motivasi (X_2) nilainya tetap, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebanyak 0,686 satuan.

3. $b_2 = 0,243$

Jika variabel kompensasi (X_1) tetap dan variabel motivasi (X_2) naik 1 satuan maka variabel kinerja (Y) juga akan naik sebanyak 0,243 satuan.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Hasil Uji T dimaksudkan apakah secara parsial variabel Variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai. Untuk mempermudah pengujian ini, maka peneliti menggunakan perangkat computer SPSS 20.0 hasil dapat terlihat pada lampiran terutama pada table coefficients.Indikasinya adalah apabila T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} pada level of significance tertentu atau signifikan lebih kecil dari pada α (0,05), maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait dan sebaliknya jika T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} atau angka signifikan (p) lebih besar dari 0,05, maka variabel independent yang bersangkutan dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya uji T dengan dua sisi tersebut diperlihatkan pada table dibawah ini.

Tabel 3. signifikansi parameter secara individu

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	1.313	.878		1.692	.000	2.827	5.056
Kompensasi_X1	.686	.145	.825	5.263	.871	.205	.174
Motivasi_X2	.243	.157	.138	.709	.882	.183	.213

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Dari Tabel Diatas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variable Kompensasi (X1) sebesar 5.263 dan Variabel Motivasi (X2) sebesar 0,709.

Dari tabel coefficients yang menggunakan analisis SPSS tersebut dapat diketahui Variabel kompensasi (X1) perbandingan t hitung 5.263 dengan t tabel 1.6623 ($5.263 > 1.6623$) artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Disimpang Kubu Kandang Kec. Pelayung. .

Hasil Uji Goodness of fit (Uji F)

Selanjutnya untuk menilai ketepatan fungsi regresi menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fitnya*. Secara statistik setidaknya ketepatan fungsi regresi dapat diukur dari nilai

statistic F dan nilai Koefisien determinasi (R^2). Untuk menjelaskan tentang kedua uji tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

Uji Statistic F pada Prinsipnya dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Pemberian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pada PT. Aneka Bumi Pratama di Desa Simpang Kubu Kandang.

Untuk mempermudah pengujian ini, maka peneliti menggunakan perangkat SPSS 20.0, yang dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut.

Tabel 4. Tabel ANOVA

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.009	2	1.005	34.907	.000 ^a
Residual	1.641	57	.029		
Total	3.650	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Yang hasilnya dapat dilihat tabel diatas yaitu pada tabel ANOVA. Untuk perhitungan statistik uji F_{hitung} pada bagian ANOVA diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 34.907 F_{hitung} dan F_{tabel} sebesar 3,07 maka $F_{hitung} >$ dari F tabel. Ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh yang nyata antara Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai atau karyawan Pada PT. Aneka Bumi Pratama di Desa Kubu Kandang.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan Satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil perhitungan output SPSS sebagaimana terlihat pada lampiran pada bagian *model summary* diringkaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	.551	.535	.43898	.000	.024	2	117	.977

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil olahan statistic menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda atau nilai R sebesar 0,742 dan nilai R^2 (R square) sebesar 0,551 nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 (Adjusted R Square) dikarenakan Variabel yang digunakan dalam penelitian lebih dari dua maka Koefisien Determinasi yang digunakan adalah (Adjusted R Square) maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas (Kompensasi dan Motivasi) mempunyai pengaruh sebesar 53,5% terhadap Variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 46,5% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya factor Bonus dan Tunjangan atau insentif dari Perusahaan.

KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama di simpang Kubu Kandang Kecamatan Pemayung adalah sebagai berikut:

Variabel kompesasi t hitung 5.263 t tabel 1.6623 (5.263 > 1.6623) artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Aneka Bumi Pratama (ABP) Disimpang Kubu Kandang Kec. Pemayung. .

Untuk perhitungan statistic uji F_{hitung} pada bagian ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 34.907 F_{hitung} dan F_{table} sebesar 3,07 maka $F_{hitung} >$ dari F_{table} . Ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh yang nyata antara Kompenasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai atau karyawan Pada PT. Aneka Bumi Pratama di Desa Kubu Kandang. Hasil olahan statistic menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda atau nilai R sebesar 0,742 dan nilai R^2 (R square) sebesar 0,551 nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 (Adjusted R Square) dikarenakan Variabel yang digunakan dalam penelitian lebih dari dua maka Koefisien Determinasi yang digunakan adalah (Adjusted R Square) maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas (Kompensasi dan Motivasi) mempunyai pengaruh sebesar 53,5% terhadap Variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 46,5% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

misalnya factor Bonus dan Tunjangan atau insentif dari Perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan dan kemudian menarik beberapa kesimpulan yang menjadi point penting maka penulis dapat memberikan saran atau rekomendasi kepada PT. Aneka Bumi Pratama Simp.Kubu Kandang Kecamatan Pemayung sebagai berikut:

1. Perusahaan harus menambah kompensasi yang di berikan kepada karyawan agar kinerja pegawai lebih meningkat di masa yang akan datang.
2. Memberikan motivasi dan pemberian reward secara periodik terhadap karyawan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja selain mengharapkan tambahan kompensasi
3. Melakukan pembinaan terhadap karyawan yang melanggar aturan serta memberi sanksi yang mampu memberi efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 2010 prosedur peenelitin. Rineka cipta. Jakarta
- Hasibun, SP. Malayu. 2007. *Mnajemen sumber daya manusia* . edisi revisi. Jakarta
- Istijanto,2010.*riset sumbe raya manusia*. PT. grmedia. Jakarta
- Suswanto, donni prans. 2011. *Manajemen sumber daya manusia* . bandung. Alfabeta
- Sugiono .2010. *statistika untuk penelitian* . bandung. Alfabeta
- (http://www.Academia.edu/4750206/pngertian_manajemen_sumberdaya...)
- <http://teori-mgt-ian.blogspot.com/2011/11/01/pengerian-kinerja...>
- (www.kerumps.net/2013/01/pengertian-manajemen-menurut-p...)
- Blogger-
viens.blogspot.com/2013/01/kompesasi.html