

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BIRO UMUM BP. BATAM

Syahrianto, Dhenny Asmarazisa dan Sriwati
Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and motivation on the performance of the performance of employees in general Bureau Section BP. Batam, as well as to analyze the most dominant variable affecting performance. This research was conducted with a total population of 53 people. Retrieving data using the census, so that data is taken from the entire population. The variables in this study is divided into two, namely the independent and dependent variables. The independent variables consist of compensation and motivation and the dependent variable is the performance of employees. This research was conducted by examining the validity, reliability of the instrument, the classical assumption and hypothesis testing. The results using the t test showed that compensation and significant positive effect on employee performance and motivation effect is not positive and significant, while for F test showed that together compensation and motivation in a positive and significant impact on employee performance to the value F arithmetic.

Keywords: *Compensation, Motivation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kondisi yang semakin kompleks ini menuntut sebuah perusahaan harus dapat cepat beradaptasi dengan perubahan, jika tidak akan tergilas sendirinya dengan perubahan itu sendiri begitu juga dengan BP. Batam, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Untuk menunjang pencapaian yang maksimal tentu perlu sebuah perencanaan yang matang bagi setiap organisasi atau perusahaan, dalam menentukan arah perusahaannya. Dibagian Biro Umum BP. Batam, manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000).

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam mempunyai Visi yang sangat menarik, dan Biro Umum dalam mendukung visi tersebut, sesuai dengan tugas pokok maupun fungsinya merumuskan Visi sebagai berikut: “Menjadi administrator pelaksana yang

profesional“. Bahwa seluruh komponen personil dan profesional yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai tugas pokok dan fungsi yang dimiliki. Perumusan rencana strategik tersebut mengikuti pola mulai dari yang paling ideal/kualitatif sampai dengan yang paling teknis dan kuantitatif secara bertahap. Tahapan-tahapan tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan dan sasaran sebagai penjabaran Visi dan Misi Biro Umum.

KOMPENSASI

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Menurut Hasibuan (2000) Kompensasi diartikan ”sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2005) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Manakala di kelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

MOTIVASI

Motivasi didefinisikan oleh Mangkunegara (2011) bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) dalam Cahyono dan Suharto (2005) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2000) motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi.

KINERJA

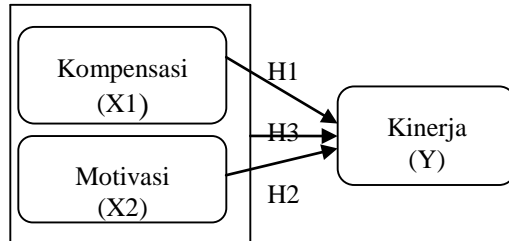
Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kaitannya dengan uraian teoritis di atas maka dapat disajikan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiyono (2010)

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

HIPOTESIS

Dari masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, berikut ini dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.

H01 : Tidak ada pengaruh Kompensasi (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.

- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X2) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.
- H02 : Tidak ada pengaruh Motivasi (X2) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.
- H03 : Tidak ada pengaruh pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam.

METODOLOGI PENELITIAN Teknik Pengambilan Sampel Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010) menerangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Berdasarkan sensus di lapangan maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian Biro Umum BP. Batam yang berjumlah 52 orang.

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 52 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan data sekunder yaitu melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur dan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui: kuesioner, dan wawancara.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Hasil Regresi Linier Berganda
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)
 - b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)
 - c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai *corrected item-total corrected* diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini handal.

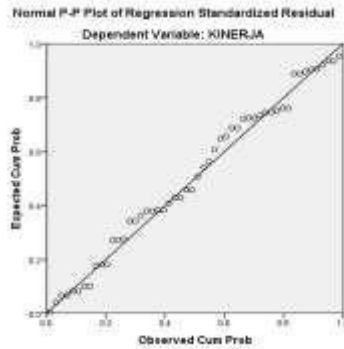
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



b. Uji Multikolinieritas

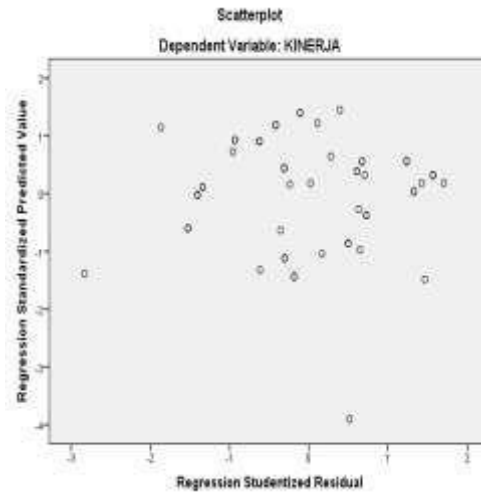
Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.531	1.882
Motivasi (X2)	0.531	1.882

c. Uji Heterokedastisitas Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.085	4.917		-2.255	0.029
Kompensasi (X1)	0.917	0.181	0.614	5.073	0.000
Motivasi (X2)	0.255	0.135	0.227	1.879	0.066

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 2 di atas hasil uji regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,085 + 0,917 + 0,255$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -11.085; artinya jika kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah -11.085.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,917 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,917. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,255 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi naik sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,255. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

- Kompensasi (X_1) Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung 5,073 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh nilai t hitung $5,073 > 1,676$ (t tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Motivasi (X_2)
 Hasil pengujian diperoleh untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 1,879 dengan tingkat signifikansi 0,066. Jadi diperoleh t hitung $1,879 > 1,676$ (t tabel) dengan signifikansi $0,066 > 0,05$ nilai signifikansi tersebut lebih besar yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1033.39	2	516.697	39.814	0.000 ^b
Residual	635.914	49	12.978		

Total	1669.31	51			
-------	---------	----	--	--	--

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} = 39,814 > 3,19$ (f_{tabel}) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.787 ^a	0.619	0.604	3.60248

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,604 dan termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh kuat sebesar 60,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya yaitu 39,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Uji t menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung 5,073 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Untuk variabel motivasi diperoleh t hitung 1,879 > 1,676 (t tabel) dengan signifikansi $0,066 > 0,05$ nilai signifikansi tersebut lebih besar, artinya motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar $39,814 > 3,19$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 60,4% mengenai kinerja pegawai sedangkan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Biro Umum BP. Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yang berarti hipotesis ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saransaran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karena variabel motivasi yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan berpengaruh secara tidak signifikan maka diharapkan bagi pimpinan/manajer antaran untuk dapat lebih memperbaiki motivasinya agar dapat lebih *adaptable* dengan pola kerja dan tata hubungan kerja dengan harapan bawahannya. Sehingga tercipta kinerja pegawai yang lebih baik pada bagian Biro Umum BP. Batam.
2. Kompensasi dan motivasi dalam suatu perusahaan itu adalah penting dan dapat mendorong tingkat kinerja pegawai itu sendiri, Maka oleh sebab itu, manajemen di dalam suatu perusahaan haruslah memperhatikan hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu konsep kompensasi yang diterapkan dan konsep motivasi atau struktur orgainasasi yang telah diterapkan agar dapat terciptanya kinerja pegawai dan hubungan yang harmonis antar pegawai dan pimpinan perusahaan.
3. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada pimpinan pada bagian Biro Umum BP. Batam, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kompensasi daan motivasi agar lebih memahami variabelvariabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S Ruky, (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Ambar Teguh Sulistiyani, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta. Arep dan Tanjung.
- Dessler, Gary, (2009). *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ghozali, Imam (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7.
- Hasibuan M. (2000). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mittah Toha, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tika, Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Veithzal Rivai, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Yolanda, Y., & Nasution, A. P. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai TK Hidayatullah Batam. EQUILIBRIA, 1(1)*.