

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPD GAPENSI JAWA BARAT

Anggi Haerani, Wyan Lutfi Jini Putra, Rahayu Gustika
Universitas Banten Jaya
anggihaerani@unbaja.ac.id, wyanluthfi.hundagi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPD GAPENSI Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif yaitu menggunakan analisis jalur (path analysis). Juga analisis verifikatif. Di uji melalui program uji SPSS. Populasi objek yang ada pada BPD Gapensi adalah karyawan tetap yang berjumlah 52 orang, korelasi antara motivasi dengan kompensasi adalah sebesar 0,547, terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kompensasi. korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,696 terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja. korelasi antara kompensasi dengan kinerja adalah sebesar 0,714 terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja.. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi yang diberikan sebesar 30,3%. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 34%. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, kinerja

A. Pendahuluan

GAPENSI sebagai perusahaan asosiasi yang berada di bawah naungan LPJK (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) berperan sebagai asosiasi yang menerbitkan Sertifikat Badan Usaha (SBU) dan Kartu Tanda Anggota (KTA) yang wajib dimiliki oleh perusahaan pelaksana konstruksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar negara tetap terlibat dalam setiap pelaksanaannya.

Karyawan Gapensi pada dasarnya juga adalah pekerja atau buruh, dan Gapensi adalah pemberi kerja, sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"). penulis dapat mendapatkan informasi mengenai masalah yang terjadi di lapangan tempat penulis melakukan penelitian. Data empiris menunjukkan bahwa masih kurang efektifnya kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat misalnya penurunan jumlah penyelesaian berkas KTA yang

menurun dari tahun 2012 sebanyak 3350 dan tahun 2014 menjadi 3007 berkas KTA, dan juga menurunnya jumlah anggota baru pada tahun 2012 dari 902 anggota menjadi 681 pada tahun 2014. Hal tersebut menunjukkan belum optimalnya produktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

banyak terjadi keterlambatan penyelesaian tugas dari karyawan yang mengerjakan berkas KTA (Kartu Tanda Anggota) yang idealnya diselesaikan dalam jangka waktu kurang dari satu minggu. Artinya produktifitas karyawan belum mendukung dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam proses pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis yang dilakukan dengan cara interview dengan beberapa karyawan di bagian account officer, salah satunya adalah Dini Octaviani (25 tahun). Penulis menemukan beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya produktifitas pegawai disebabkan minimnya motivasi yang didapatkan karyawan, pemberian kompensasi antar karyawan di tiap divisinya, kurang seimbangya pemberian kompensasi diduga menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga bagi BPD Gapensi Jawa Barat penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas , kuantitas , ketepatan waktu , efisiensi dan

motivasi kerja karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan.

Kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung, baik itu factor-faktor yang timbul dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja, dari pimpinan, dan bahkan faktor-faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri. Pemberian balas jasa atau kompensasi adalah hal yang perlu diperhatikan oleh korporasi dan perusahaan manapun karena pada hakekatnya setiap karyawan bekerja untuk memnuhi kebutuhan hidupnya, dengan pemberian kompensasi yang baik karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan memuaskan maka tujuan perusahaan akan semakin dapat tercapai.

B. METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini digunakan metode analisa deskriptif yaitu menggunakan analisis jalur (path analysis). Juga analisis verifikatif. Di uji melalui program uji SPSS. Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut akan merupakan data primer dan data sekunder. Penelitian Lapangan penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data – data primer yaitu

dengan cara Observasi, Wawancara, dan sebar angket engan alat ukur menggunakan skala kontinum 1-5, dengan pilihan-pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju, yang terakhir Penelitian Kepustakaan. Populasi objek yang ada pada BPD Gapensi adalah karyawan tetap yang berjumlah 52 orang, dikarenakan jumlah objek dibawah 100 orang maka penulis menetapkan seluruh populasi sebagai objek penelitian. Metode pengujian data menggunakan uji validitas.

Uji realibilitas,

HASIL PENELITIAN

Koefisien Korelasi Correlations				
		Motiv asi (X1)	Komp ensasi (X2)	Kinerj a (Y)
Motiva si (X1)	Pearson	1	0,547*	0,696*
	Correlati on		*	*
	Sig. (2- tailed)		0,000	0,000
	N	52	52	52
Komp ensasi (X2)	Pearson	0,547*	1	0,714*
	Correlati on	*		*
	Sig. (2- tailed)	0,000		0,000
	N	52	52	52
Kinerj a (Y)	Pearson	0,696*	0,714*	1
	Correlati on	*	*	
	Sig. (2- tailed)	0,000	0,000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan software SPSS

Tabel di atas memberikan informasi mengenai matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi yang tersaji pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KOMPENSASI

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan kompensasi adalah sebesar 0,547 dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,40-0,599. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kompensasi.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,696 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin tinggi motivasi, akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja.

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KINERJA

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja adalah sebesar 0,714 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja.

Model	Koefisien Jalur		Beta	t	Sig.
	B	or			
1 (Constant)	0,387	0,260		1,486	0,144
Motivasi (X1)	0,407	0,095	0,436	4,274	0,000
Kompensasi (X2)	0,473	0,101	0,476	4,666	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan software SPSS

Tabel di atas memberikan informasi mengenai koefisien jalur setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien jalur untuk motivasi (pyx1) adalah sebesar 0,436 dan koefisien jalur untuk kompensasi (pyx2) adalah sebesar 0,476. Adapun besar kontribusi pengaruh gabungan (R²) yang diberikan oleh kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengaruh Gabungan (Koefisien Determinasi) dari Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802a	0,643	0,629	0,41852

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan software SPSS

Pada tabel di atas, dapat dilihat jika nilai R Square (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,643 atau 64,3%, artinya secara bersama (simultan) motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebanyak (1-R²) 35,7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon = ε).

C. Hasil dan Pembahasan

UJI HIPOTESIS

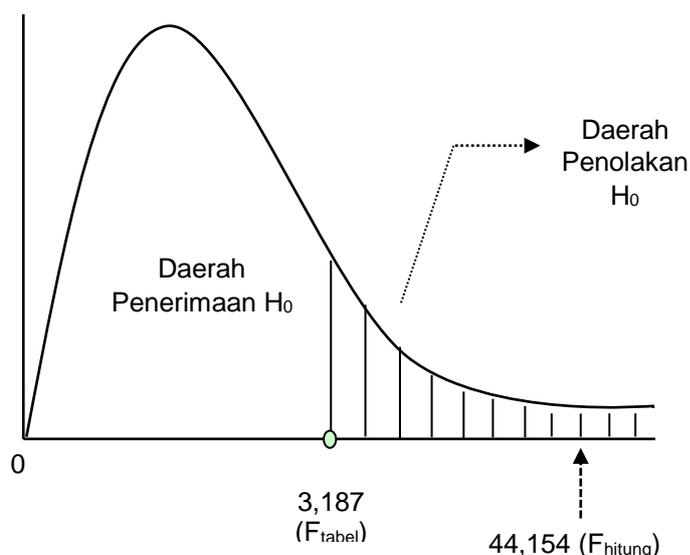
Uji F (Simultan) ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,468	2	7,734	44,154	0,000b
Residual	8,583	49	0,175		
Total	24,051	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan software SPSS

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 44,154 dan lebih besar dari 3,187 (Ftabel). Jika disajikan kedalam kurva pengujian hipotesis simultan, nilai Fhitung dan Ftabel akan tampak sebagai berikut:



Kurva Pengujian Hipotesis Simultan

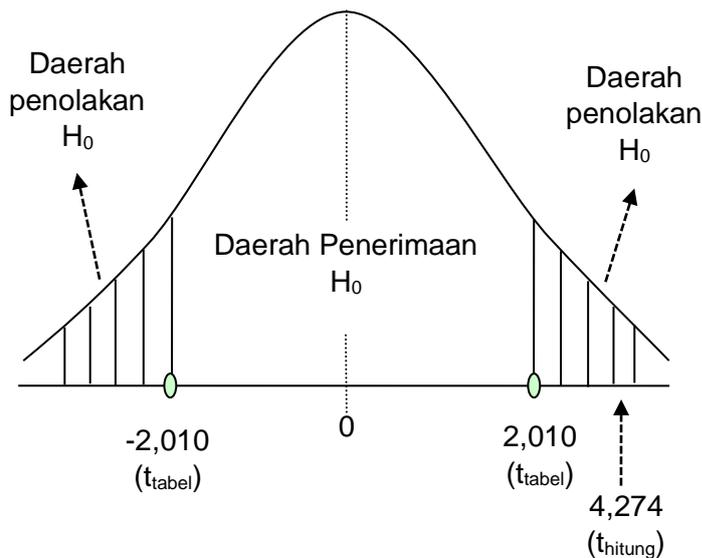
Pada gambar kurva pengujian hipotesis simultan di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 44,154 jatuh didaerah penolakan H_0 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga keputusan pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat.

Uji t (Parsial) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
1 X1	4,274	1	4,274	2,010	0,165	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan software SPSS

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 4,274 dan lebih besar dari 2,010 (ttabel). Jika sajikan kedalam gambar kurva pengujian hipotesis parsial akan tampak seperti berikut:

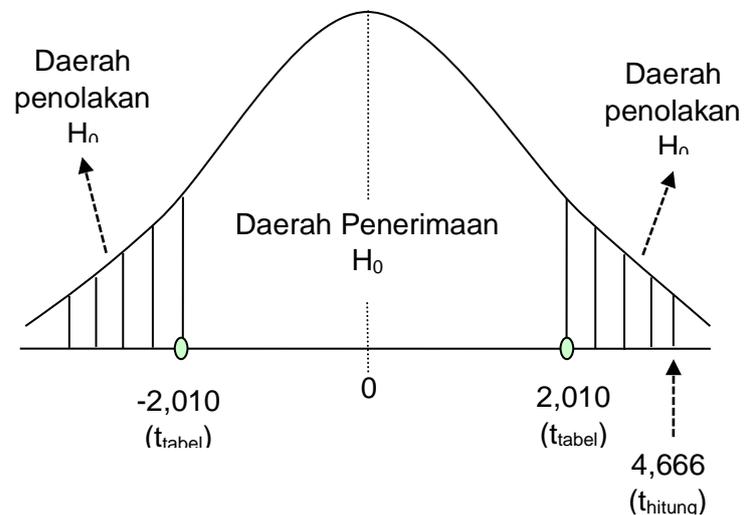


Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,666 dan lebih besar dari 2,010 (t_{tabel}). Jika disajikan kedalam gambar kurva pengujian hipotesis parsial akan tampak seperti berikut:

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,274 jatuh di daerah penolakan H_0 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka keputusan pengujian hipotesis parsial adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat.



Pada gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,666 jatuh di daerah penolakan H_0 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka keputusan pengujian hipotesis parsial adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat.

Rekapitulasi Besar Kontribusi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t (Parsial) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Keputusan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	4,666	2,010	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan *software* SPSS

Model	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X ₁	X ₂		
X ₁ → Y	0,436	19,0%	-	11,3%	11,3%	30,3%
X ₂ → Y	0,476	22,6%	11,3%	-	11,3%	34,0%
Total Pengaruh						64,3%

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan *software* SPSS

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 30,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 34,0% sehingga total pengaruh yang diberikan oleh keduanya adalah sebesar 64,3%.

GAMBARAN MOTIVASI PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Dari hasil penelitian dan pengolahan data pada variabel motivasi diperoleh score rata – rata keseluruhan yaitu 2,61 yang berada pada rentang cukup baik.

Dimensi pertama yaitu *physiological needs* dengan rata – rata score 2,45 pada rentang kurang baik, dengan pernyataan yang memiliki score tertinggi yaitu pernyataan yang berbunyi “ karyawan memiliki kendaraan pribadi” dan pernyataan “

karyawan mendapatkan jatah seragam secara berkala” dengan score rata – rata 2,52 pernyataan tersebut menggambarkan seberapa besar terpenuhinya kebutuhan transportasi dan pakaian kerja karyawan. Score terendah pada dimensi *physiological needs* adalah pernyataan “ perusahaan memberikan uang makan siang kepada karyawan” dengan score 2,31.

Sedangkan score rata – rata keseluruhan pada dimensi *security needs* adalah 2,47 berada pada rentang kurang baik. Dengan pernyataan yang memiliki score tertinggi pada pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan / training rutin tentang keselamatan kerja karyawan” dengan score 2,63 dan score terendah pada pernyataan “ terdapat jalur evakuasi keamanan apabila terjadi kecelakaan di tempat anda bekerja” dengan score 2,29.

Kedua pernyataan tersebut menggambarkan seberapa besar perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja karyawannya.

Berikutnya score pada pernyataan dimensi *social needs* sebesar 2,76 yang berada pada rentang cukup baik, dengan pernyataan yang memiliki score tertinggi yaitu “ karyawan sering mengunjungi kediaman rekan kerja untuk bersilaturahmi” dan pernyataan “ pegawai selalu mengikuti kegiatan sosial yang diadakan oleh perusahaan” dengan score 2,79 dan pernyataan dengan score terendah

yaitu “ perusahaan menyediakan kotak saran dan keluhan untuk karyawan” dengan score 2,69.

Adapun dimensi berikutnya yaitu kebutuhan ego or self-esteem needs dengan score keseluruhan sebesar 2,50 yang berada pada rentang kurang baik, dengan pernyataan yang memiliki score tertinggi yaitu “ karyawan selalu diikutsertakan dalam rapat pengambilan keputusan” dengan rata – rata score 2,67. Dan pernyataan terendah “ keluarga dan teman anda selalu memuji tempat anda bekerja saat ini” dengan score 2,40.

Selanjutnya dimensi mengenai kebutuhan aktualisasi diri dengan score rata – rata keseluruhan sejumlah 2,86 berada pada rentang cukup baik. Pernyataan dengan score tertinggi yaitu “ seluruh karyawan Gapensi sudah layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” dengan score 3,02. Dan jawaban dengan score terendah yaitu “ dengan bekerja di Gapensi, Karyawan mendapatkan kemampuan yang sebelumnya tidak dimiliki” dengan score 2,75.

GAMBARAN KOMPENSASI PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Dari hasil tabulasi, di dapatkan score rata – rata keseluruhan dari kedua dimensi tersebut diatas yaitu 2,87 berada pada rentang cukup puas (cukup baik) dengan score masing – masing dimensi yaitu :

Kompensasi financial sebesar 2,78 berada pada rentang cukup puas (cukup baik)

Kompensasi non financial sebesar 2,98 berada pada rentang cukup puas (cukup baik) . Pernyataan dengan score tertinggi dari dimensi kompensasi financial yaitu pernyataan “ Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja” dengan score 3,15. Dan pernyataan dengan score terendah yaitu “ perusahaan memberikan fasilitas komunikasi yang memadai (pulsa handphone, internet,dsb) dengan score 2,13.

Berikutnya pernyataan dengan score tertinggi dari dimensi non financial yaitu pernyataan “ karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini “ dengan score 3,13. Dan pernyataan dengan score terendah yaitu “ lingkungan kerja dan situasi kantor yang nyaman” dengan score 2,75.

GAMBARAN KINERJA PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Berdasarkan hasil penelitian dan data hasil tabulasi secara keseluruhan, jawaban yang diberikan oleh responden memiliki score sebesar 3,22 yang berada pada rentang cukup baik.

Dimensi kinerja secara kuantitas memiliki score keseluruhan rata – rata sebesar 3,24 dengan rentang cukup baik. Adapun pernyataan dengan score tertinggi yaitu “ karyawan selalu memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan”

dengan score 3,48. Dan pernyataan dengan score terendah yaitu “ karyawan dengan mudah memperbaiki kesalahan yang terjadi saat bekerja “ dengan score 3,04.

Dimensi kinerja secara kualitas memiliki score keseluruhan rata – rata sebesar 3,21 dengan pernyataan yang memiliki score tertinggi yaitu “Selalu menyelesaikan tugas mulai dari hal yang termudah” dengan score 3,13 dan pernyataan dengan score terendah yaitu “Selalu memperbaiki dengan baik setiap tugas yang belum sesuai” dengan score 2,88.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, motivasi memiliki pengaruh langsung sebesar 19,0% dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel kompensasi (X2) yaitu sebesar 11,3 % ,sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 30,3%.

Faktor motivasi terhadap kinerja merupakan satu faktor yang sangat menunjang bagi kinerja pegawai, semakin besar motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Seperti yang dikemukakan Fathoni (2006 196) semua teori motivasi pada dasarnya menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang

sangat kompleks , tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan , akan tetapi ada bagian kebutuhanlain seperti keamanan, sosia, prestise, pengembangan diri, dan harus dipenuhi dan dipuaskan, sedangkan motivasi itu ada yang datangnya dari pimpinan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan maupun hubungan dengan teman kerja.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Berdasarkan hasil penelitian dan penghitungan menggunakan SPSS 22.0 maka diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja (Y) sebesar 22,6% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Variabel Motivasi (X1) sebesar 11,3% .maka didapatkan total pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,0%.

Pada penelitian ini didapatkan data yang menerangkan bahwa Pada BPD Gapensi Jawa Barat variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar kepada Kinerja Karyawan, pengaruh Kompensasi tersebut memiliki pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi

Cara yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi, , secara sederhana

kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seseorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun dengan demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPD GAPENSI JAWA BARAT

Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang menerangkan tentang pengaruh motivasi

dan kompensasi bersama sama terhadap Kinerja karyawan dengan nilai R square (R^2) sebesar 0,643 atau 64,3% artinya secara bersama (simultan) motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebanyak $(1-R^2)$ 35,7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (ϵ). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kedua variable X1 dan X2 tidak dapat berjalan sendiri sendiri dalam memberikan pengaruhnya kepada Variabel Kinerja (Y). sehingga secara bersamaan dapat dirasakan pengaruhnya secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya untuk lebih baik lagi apabila karyawan tersebut merasa yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik, penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan berupa pemberian bonus, peningkatan gaji, atau promosi, penghargaan tersebut dapat memotivasi karyawan.

Ajiyasa dan Bastian (2007 : 158) menyatakan bahwa, meningkatkan kinerja, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja

karyawan adalah dengan pemberian kompensasi, jika karyawan memandang kompensasi yang mereka dapatkan tidak memadai maka motivasi dan kinerja mereka akan menurun secara drastis.

Sistem pembayaran kompensasi berdasarkan berdasarkan keterampilan juga sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*) yang membandingkan antara prestasi yang dicapai dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, apabila prestasi karyawan sebanding dengan kompensasi yang perusahaan berikan maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan.

Dengan kata lain, apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memperoleh kesimpulan bahwa motivasi pada BPD Gapensi Jawa Barat tergolong cukup baik. Karyawan cukup puas atas kompensasi yang diberikan oleh pihak BPD Gapensi Jawa Barat. Karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat memiliki kinerja yang cukup baik. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi yang diberikan sebesar 30,3%. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 34%. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Gapensi Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pembahasan pada kesimpulan Sebaiknya Perusahaan Meningkatkan Perhatiannya terhadap kebutuhan *physiological needs* atau kebutuhan fisik dari karyawannya salah satunya dengan menambah jumlah uang makan siang dari jumlah yang sebelumnya diberikan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan performance kerjanya.

Sebaiknya perusahaan memperbaiki jalur evakuasi keamanan agar disaat terjadi kondisi darurat, karyawan dengan mudah menyelamatkan diri melalui jalur tersebut dengan adanya jalur evakuasi yg baik dan memadai diharapkan karyawan dapat bekerja dengan rasa aman. Perusahaan sebaiknya menyediakan kotak saran dan keluhan guna menampung aspirasi dari karyawan, dengan adanya fasilitas tersebut maka

hubungan antara atasan dan karyawan dapat terbina dengan baik.

Memberikan pelatihan dan training guna menambah soft skill dari karyawan sehingga kemampuan karyawan dapat bertambah dan selanjutnya meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan perlu memberikan fasilitas komunikasi yang baik agar terjalin komunikasi antara pegawai yang sedang bekerja di kantor dengan karyawan yang sedang bekerja di lapangan.

Atasan pada BPD Gapensi Jawa Barat selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diemban sehingga kesalahan yang terjadi saat bekerja dapat diminimalisir.

Secara keseluruhan pengaruh motivasi dan kompensasi memberikan dampak yang besar terhadap kinerja, sehingga pihak organisasi perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya, disamping itu pihak organisasi dan para pimpinan sebaiknya dapat membangun motivasi karyawan sehingga kinerja organisasi semakin baik.

Daftar Pustaka

- Ermawati, Juni., Ardiani Ika Sulistyawati. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada CV. Sampurno Abadi. *Performance*. 19 (1), Maret 2014.
- Gardjito, Aldo Herlambang., Mochammad Al Musadieq., Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 74 Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13 (1).
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, UNDIP, Semarang.(2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, UNDIP, Semarang.
- Hameed, Abdul., Muhammad Ramzan., Hafiz M. Khasif Zubair. Ghazanfar Ali. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 5 (2), 2014.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2 (2).

Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama. Yogyakarta. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 40 (2).

Rahmawanti, Nela Pima., Bambang Swasto., Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 8 (2).

Rivai, Veitzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin, P. Stephen. (2009). Organizational Behaviour. 9 Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.

Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.

Thoha, Miftah. (2001). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta : 49.

Yuniarti, Dwi., Erlin Suprianto. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/ Produksi PT. X. INDEPT. 4 (1), 1 Februari 2014.