



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DAN KOMPENSASI KARYAWAN PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING

Jeffi Mutiara¹, Mira Yona², Rona Tanjung³, Siska Evalina Pakpahan⁴

¹Universitas Ibnu Sina, Indonesia

³⁴Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

e-mail: jeffymutiara@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze leadership, motivation, and compensation for the performance of employees of PT. Schneider Electric Manfacturing Batam. This research was conducted at PT Schneider Electric Manufacturing Batam on the harmony department employees. Samples were determined using the Slovin formula with 109 respondents. Data collection is done by providing a list of questions to respondents about leadership, motivation and compensation for employee performance. This study uses multiple linear regression analysis tools. The hypothesis is tested T and F. testThe test results show that leadership, and compensation have a positive and significant effect on employee performance partially, while motivation has a negative and not significant effect on employee performance partially. Testing also shows that leadership, motivation and compensation have significant and simultaneous effects on employee performance. The leadership, motivation and compensation variables are able to explain the employee performance variables of 50% and the remaining 50% are explained by other variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Motivation, Compensation, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan operasional agar lebih efektif, disamping kemajuan teknologi dan sumber daya lain yang mendukung kinerja didalam perusahaan, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga dan kreativitas serta sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi.

Keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran

perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi permasalahan yang sering dihadapi oleh PT. Schneide Electric Manufacturing Batam sejauh yang peneliti amati adalah ketika pemimpin bersikap otoriter dan memaksakan kehendak nya kepada karyawan Selain kepemimpinan, motivasi seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawan nya memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang rendah dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Di PT. Schneoder Electric Manufacturing Batam memiliki masalah yaitu kurang nya motivasi karyawan dilihat dari

banyaknya karyawan yang masih sering absen dan datang terlambat sehingga pada akhirnya kinerja individu setiap karyawan rendah pada perusahaan dan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Dari berbagai faktor di atas, kompensasi merupakan salah satu upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Sutrisno (2013:213) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Sedangkan menurut Hasibuan (2013:70) mendefinisikan "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha.

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67) Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:80), 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. Muri Yusuf (2014:144) populasi merupakan keseluruhan atribut dapat berupa manusia, objek atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan pengertian populasi tersebut Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dept. Harmoni PT. Schneider Electric Manufacturing Batam sebanyak 109 orang karyawan.

Menurut Muri Yusuf (2014) bahwa sampel adalah sebagian besar dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 86 orang karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam *Department Harmoni* yang beralamat di Batamindo Industrial Park, jalan beringin blok 4, muka kuning, Batam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (T-hitung)

| Model | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig. |
|--------------|---------------------|--------------------|-------|
| | | | |
| (Constant) | 2.355 | 0.2120 | 0.021 |
| Kepemimpinan | 2.421 | 0.2120 | 0.018 |
| Motivasi | 0.184 | 0.2120 | 0.855 |
| Kompensasi | 6.149 | 0.2120 | 0.000 |

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F-hitung)

| Model | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig. |
|------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Regression | 29.310 | 2.75 | .000 ^b |
| Residual | | | |
| Total | | | |

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Berdasarkan Tabel 1 kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan Tabel 2 Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|-------------|-------------------------|----------------------------------|
| .719 ^a | .517 | .500 | 2.151 |

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS V 20 (2020)

Hasil nilai R Square sebesar 0.517 atau 51.7%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 51.7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Sedangkan sisanya sebesar 48.3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *departement* Harmoni di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *departement* Harmoni di PT. Harmoni di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, sehingga hipotesis kedua ditolak
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *departement* Harmoni di PT. Harmoni di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *departement* Harmoni di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, sehingga hipotesis kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzan Islami Putra "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu" Universitas muhammadiyah pelembang fakultas Ekonomi dan bisnis 2017.

- Ginanjar Sigit Nursangko "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)" Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro 2012.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia 2016.
- Lingga Sakti Kusuma "Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai RRI Yogyakarta" Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2014.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mondy & Noe. (2015). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia
- Nunung Ristiana "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)" Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro 2012.
- Qomaruddin "Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru Menurut perspektif ekonomi islam" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018.
- Rafi Jody Kurnia "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta" Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Regina Aditya Reza "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara" Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010.
- Rivail dan Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.

- Setiawan, 2014, *Pengaruh Inovasi Produk terhadap Nilai Pelanggan serta Implikasinya pada Kinerja Pemasaran Kain Songket in Style di Tangan Generasi Muda yang Kaya Inspirasi*, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 3, No. 1, 2014. Hal 1-19.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Timpe, D.A. 2014. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Zameer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Amir, Muhammad.(2014). *The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science* Vol.4, No.1, January 2014, pp.293 - 298
E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337