

JILID III

SEMINAR HASIL PENELITIAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA DARMA



**PALEMBANG
17 MARET 2017**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG	
Angga Rinaldi, Wiwin Agustian, M.Amirudin Syarif.....	1
ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI PENGEMBANGAN USAHA PADA TOKO BANGUNAN MDN	
Aprindah, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi.....	10
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG	
Ayu Wulandari, Emi Suwarni, Asmanita	20
PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR	
Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni	28
ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING PADA WARUNG PEMPEK CEK ONI PALEMBANG	
Cecep Ruanda, Gagan Ganjar Resmi, Andrian Noviardy.....	37
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG	
Cintiya Kaweri, Wiwin Agustian, Mukran Roni	48
PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG	
Deri Mandala Putra, Wiwin Agustian, M. Amirudin Syarif.....	56
ANALISIS PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KEBERADAAN MINIMARKET INDOMARET DI KELURAHAN TIMBANGAN	
Desi Puswaningsih, Heriyanto, Dina Mellita.....	66
ANALISIS FINANSIAL PERKEBUNAN TANDAN BUAH SEGAR (TBS-SAWIT) UNTUK MENGOPTIMALKAN PROFITABILITAS PADA PT RAMBANG AGRO JAYA	
Desti Sariningsih, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....	79
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG	
Dina Mariana, Heriyanto, Andrian Noviardy	91
PENGARUH REKRUTMEN YANG TEPAT TERHADAP KINERJAKARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG	
Edi Gunawan, Hardiyansyah, Mukran Roni	100

ANALISIS CAPITAL BUDGETING DALAM PERENCANAAN INVESTASI PADA DWI MATA WISATA TOUR DAN TRAVELPALEMBANG Faizah, Fitriasuri, Gagan Ganjar Resmi.....	111
PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN BRAND IMAGE PADA PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SMARTPHONE SAMSUNG (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG) Fevi Pera Setiowati, Heriyanto, Dina Meilita.....	119
PENGARUH TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP)TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN Heliani, Heriyanto, Dina Mellita	130
PENGARUH TQM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG I Wayan Surya Sudarta, Hardiyansahi, M.Amirudin Syarif	139
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI RISET DAN STANDARDISASI INDUSTRI PALEMBANG Ilham Nugraha, Heriyanto, Dina Mellita	150
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PENYEDIAAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (KAI) PALEMBANG Indah Permata Sari, Heriyanto, Irwan Septayuda.....	163
ANALISIS PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENDAPATAN (UMKM) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT DWIKORA CABANG ARIVAI Jessica Magrieshellah, Heriyanto, Wiwin Agustian	173
ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Kurnia Wati, Heriyanto, Dina Mellita	182
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS (OGAN KOMRENG ILIR, SUMATERA SELATAN) M. Akmal Ahmadi, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda	195
STRATEGI PEMASARAN KAIN SONGKET DAN TENUN DI EFFENDY GALLERY SONGKET PALEMBANG M.Ridho Herangga, Emi Suwarni, Asmanita	205
PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA D'FAB SOCIAL AND FOOD PALEMBANG Melinda Kurniawati, Rabin Ibnu Zainal, Amiruddin Syarif.....	213
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA AGEN PENJUAL PADA PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG Nengah Artika, Gagan Ganjar Resmi, Efan Elpanso.....	222

PEGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DARI PERSPEKTIF GENDER BAGIAN INSTALASI GIZI DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG Novean Syah, Dina Mellita, Heriyanto.....	230
PENGARUH PAJAK DAERAH, RETRIBUSI DAERAH, HASIL PENGOLAHAN KEKAYAAN DAERAH YANG DIPISAHKAN, DAN LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG SAH TERHADAP BELANJA MODAL KOTA PALEMBANG Nurliza Novitri, Heriyanto, Wiwin Agustian.....	243
PERANAN ANALISIS BREAK EVEN POINT DALAM PERENCANAAN LABA JANGKA PENDEK PADA CV. VISTAR INTI PRATAMA Okta Marlina, Heriyanto, Rolia Wahasumiah.....	251
PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAAN BIBIT IKAN PATIN DI DUNIA PATIN 1988 PALEMBANG Rama Anjasmara, Wiwin Agustian, Ade Kemala Jaya	265
ANALISIS EFISIENSI TOTAL BIAYA PERSEDIAAN KAYU DENGAN MENGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) PADA UKM WAHID GALERI SENI UKIR PALEMBANG Ramina Sari, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi	277
IMPLEMENTASI ELEKTRONIK NOMOR FAKTUR PAJAK TERHADAP PELAPORAN WAJIB PAJAK BADAN Ranti, Yeni Widyanti, Siti Nurhayati.....	287
PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WAHID GALERI SENI UKIR Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni.....	297
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG Rian Adinata, Emi Suwarni, Mukran Roni.....	306
ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) TERHADAP KELANCARAN PRODUKSI PADA GYPSUM MAKMUR PALEMBANG Riski Utami, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri.....	316
ANALISIS PENGELOLAAN MODAL KERJA PADA SUMSEL POST Sanudin, Rabin Ibnu Zaenal, Asmanita	325
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PERPUSTAKAAN PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN Tia Anggita, Heriyanto, Dina Mellita.....	337
PENGARUH PENGGUNAAN BRAND AMBASSADOR TERHADAP KEPUTUSA PEMBELIAN PRODUK INDOMIE GORENG DI KECAMATAN KERTAPATI KOTA PALEMBANG Usmanto, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda.....	346

ANALISIS BIAYA KUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk, Cabang Palembang Wahyu Pujiatin, Gagan Ganjar Resmi, Fitriasuri	256
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG Wayan Juniantara, Lin Yan Syah, Irwan Septayuda.....	366
ANALISIS BEP TERHADAP PENJUALAN JASA SEWA KAMAR PADA HOTEL WISMA GRAND KEMALA PALEMBANG Widiati Ria Anjar Sari, Gagan Ganjar Resmi, Asmanita.....	378
PERSEPSI MASYARAKAT PADA PELAYANAN PUBLIK DILINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Yenni Feranza, Rabin Ibnu Zainal, Mukron Roni	393
PENGARUH MOTIVASI DAN TUNJANGAN PRESTASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN Aulia Hajjanawati Maharani, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif	403
ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI Kurnia Wati, Heriyanto , Dina Mellita	411
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA Rudi Purnomo, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda.....	426

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG

Wayan Juniantara¹, Lin Yan Syah², Irwan Septayuda²

Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹

J. Jenderal Ahmad Yani No.12, 9 Ulu, Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30264, :

wayanjuniantara42@gmail.com¹, [Dr. Lin Yan Syah @binadarma.ac.id](mailto:Dr.Lin.Yan.Syah@binadarma.ac.id)², [Irwan Septayuda@binadarma.ac.id](mailto:Irwan.Septayuda@binadarma.ac.id)²

ABSTRAK : Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=4,521+0,128X_1+0,556X_2$, untuk uji F didapat bahwa sig F variabel kompensasi dan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang. untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diketahui sig t variabel kompensasi sebesar $0,044 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.. Uji t variabel motivasi (X_2) diketahui sig t variabel Motivasi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT : Formulations of the problem in this research is there any influence of compensation and motivation on employee performance PT. General Insurance Videi Palembang. This research was associative. The location of this study addressed at JL. Force 45 99 B Palembang. The sample in this study as many as 46 people, with saturated sampling analysis techniques. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial). Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 4.521 + 0,128 X_1 + 0,556 X_2$, for the F test obtained that sig F variable compensation and motivation of $0.000 < 0.05$, meaning that there was an effect of compensation and work with the same motivation to employees performance at PT. General Insurance Videi Palembang. Variable compensation for the t test (X_1) are known sig t variable compensation of $0,044 < \alpha = 0.05$ it can be concluded that there are significant compensation to employee performance at PT. General Insurance Videi Palembang .. t test motivation variable (X_2) are known sig t motivation variable of $0.000 < \alpha = 0.05$ it can be concluded that there are significant Motivation to employee performance at PT. General Insurance Videi Palembang.

Keywords: Compensation, Employee Motivation and Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat

menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia

atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja lebih giat dan bekerja semangat. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya.

Menurut Notoatmidjo (2009:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencermatan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan justru akan menurun.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2011:121) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menerapkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan motivasi juga merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahannya. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan

tujuan, maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Adapun salah satu yang mempengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja, teladan pemimpin, dan insentif. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan diciptakan oleh Leader atau pimpinan. Hal ini dapat berupa sarana atau alat yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan.

PT. Asuransi Umum Videi Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Asuransi Umum Videi Palembang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan Asuransi.

Tetapi pada kenyataannya yang terjadi pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan sedikit mengalami penurunan pada kinerja

karyawannya. Hal ini disebabkan karyawan kurang berkemampuan dalam melaksanakan kegiatannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pemegang polis persemester yang semakin menurun dari sebelumnya.

Tabel I.1

Data jumlah pemegang polis persemester pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang

Keterangan	Semester Pertama tahun 2015	Semester kedua tahun 2015	Semester pertama tahun 2016
Jumlah Pemegang Polis Perorangan	4.950 jiwa	4.944 jiwa	3.780 jiwa
Jumlah Agen Asuransi yang Tersebar	24	24	24

Sumber: (Data PT. Asuransi Umum Videi Palembang)

Tentunya diperlukan upaya penanganan permasalahan ini, Supaya pemegang polis makin meningkat dan perusahaan bisa mencapai target yang diinginkan. Apabila karyawan lebih memperhatikan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja, kemungkinan besar pencapaian dari hasil kerjanya akan meningkat. kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memotivasi karyawan seperti

minimnya komunikasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Selain itu pemberian kompensasi di PT. Asuransi Videi Palembang masih dinilai kurang terhadap karyawan seperti : tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan gaji lembur yang tidak sesuai dengan jam kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2. Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, Menurut Dessler dalam buku Sadili Samsudin (2009:187) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang

maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Menurut Notoatmodjo (2009:143) Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan system yang baik dalam organisasi. Dengan system yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak

calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringkali melakukan *recruitmen*, sebagai akibat dan makin sering-seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2. Motivasi Kerja

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang di mulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Berikut ini ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian motivasi, menurut Rivai (2008:455) :

“Motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap

dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja

dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan

atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Armstrong dan baron dalam buku Wibowo (2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut Rifai (2014:305) ada 4 nilai utama kinerja yaitu:

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional
Tolak ukur merupakan penilaian terhadap penilaian kinerja yang telah tercapai.
- 1) Pemerdayaan pekerja
Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.
- 2) Komitmen bersama
Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir

untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

3) Aplikasi dan Fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

Menurut Rifai (2014:306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- 2) Kualitas
seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai di bandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya
berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.
- 4) Waktu
waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan angka statistik, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen kompensasi dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan hasil data dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden,

selanjutnya data tersebut diolah menggunakan rumus statistik atau bisa menggunakan program SPSS. Penelitian ini dilaksanakan pada 10 september hingga 30 desember 2016, yang berlokasi di di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang.

Variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) paa penelitian ini antara lain , Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan agket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang yang berjumlah 46 orang karyawan. Dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang yang berjumlah 46 orang karyawan. Uji coba coba intrumen yaitu menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20., pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS 20Dan pengujian hipotesis juga menggunakan SPSS 20. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) Analisis Regresi Linier Berganda (2) Uji F (3) uji T

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

e. Analisis Regresi Linier Berganda

hasil regresi antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 4.521. Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) maka nilai kinerja sebesar 4.521. Koefisien regresi sebesar 0,264 dan 0,556 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,163 dan 0,306 untuk Kinerja (Y) jadi persamaannya yaitu : $Y = 4.521 + 0,264X_1 + 0,556X_2$

f. Uji F

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sig F variabel Kompensasi dan Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Videi Palembang. Ketentuan pegujian hipotesis yaitu jika $\text{sig F} \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig F} < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

g. Uji T

Berdasarkan analisis statistik dengan program SPSS pada tabel diatas diketahui sig t variabel kompensasi sebesar $0,044 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum

Videi Palembang. Ketentuan pengujian hipotesis yaitu jika $\text{sig } t \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil analisis diatas dapat kita ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan kompensasi yaitu $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan arti H_a diterima.

Diketahui $\text{sig } t$ variabel Motivasi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Ketentuan pengujian hipotesis yaitu jika $\text{sig } t \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari Hasil analisis diatas di ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan variabel Motivasi yaitu $0,00 < 0,05$ yang berarti H_a diterima.

h. Pembahasan

Dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,485 atau 48,5%. Variabel Kompensasi dan Motivasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh

dengan variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 51,5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kualitas pelayanan, diklat dan lain-lain.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kompensasi sebesar 3.89 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Kompensasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Hasil penelitian ini juga sesuai pendapat tentang kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2014 : 512) pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Departemen pemberdayaan SDM merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel motivasi sebesar 4.07 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu Adanya jaminan asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Motivasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan

perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Maslow sebagaimana yang dikutip oleh Rivai (2014 : 452) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan

untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kinerja sebesar 4.07 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu kemampuan alat dan sarana yang digunakan meningkatkan hasil kinerja karyawan dan adanya umpan balik yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Kinerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi dan

motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibat kurang tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja pada perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi dan motivasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat diambil sebagai berikut :

- 2 Kompensasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

3 Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

4 Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

5 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

4. Bagi Karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini terutama indikator yang masih rendah yaitu setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan dan kesesuaian tugas dengan dengan standar waktu yang diberikan.

5. Bagi Kepala PT. Asuransi Umum Videi Palembang agar lebih meningkat Kinerja melalui Kompensasi dan Motivasi yang sudah terlaksana saat ini, hal perlu diperbaiki adalah :

a) Kompensasi beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain

fasilitas yang diberikan perusahaan dengan keinginan dan keutuhan karyawan dan perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

b) Motivasi beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain adanya jaminan keamanan lingkungan kerja dalam PT. Asuransi Umum Videi.

6. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Sudibya & Utama, 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Skripsi. FE Universitas Udayana, Denpasar.
- Hasan, M. Iqbal, 2009. *Statistic 1*, Edisi Kedua PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahmudah, Siti, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2014. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, Gava Media, Yogyakarta.
- Rifai, Rusdi A. 2014. *Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Riyadi, 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Skripsi. FE Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Sadili, Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sari, Floriana, 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*. Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Non Paramentis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kecana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:
- Vietrizal Rivai dan Ella, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.