

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. COLUMBINDO
PERDANA**

Nasrun Yusuf

STIT Al Muslim Jakarta

Email: nasrunyusufmm@hotmail.com

Abstract: This thesis was made in order to determine how much of the correlation of compensation and motivation on the performance of Pegawai Departemen SDM, PT. Columbindo Perdana. The method used in this research is descriptive and qualitative with path analysis. Data collection method used is through the study of literature, observation and interviews. The study was conducted at the Human Resource Departemen on PT. Columbindo Perdana, the number of respondents 64 people. From these results it is known that the compensation and motivation has a positive and significant correlation to the performance of the company, in this case PT. Columbindo Perdana. Compensation has a higher correlation to the performance of the company compared to the motivation.

Keywords: compensation, motivation, performance

Abstrak: Tesis ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar korelasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Departemen SDM, PT. Columbindo Perdana. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif dengan analisis jalur. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi pustaka, observasi, kuesioner dan interview. Penelitian dilakukan di Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana, dengan jumlah responden 64 orang. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan motivasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dalam hal ini PT. Columbindo Perdana. Kompensasi memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang baik adalah kinerja yang

optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu indikator rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja, baik disebabkan oleh faktor yang datang dari diri karyawan (*intrinsik*) maupun dari luar diri karyawan (*ekstrinsik*). Faktor penyebab secara intrinsik antara lain kurangnya tanggung jawab dan kesadaran serta kerja sama yang mendalam dari para karyawan, sedangkan faktor penyebab secara ekstrinsik antara lain uraian jabatan yang tidak jelas, target kerja yang belum optimal, pola komunikasi kerja yang tidak efektif, hubungan kerja yang tidak harmonis, iklim kerja yang tidak kondusif, jenjang karier dan fasilitas kerja yang tidak memadai.

PT Columbindo Perdana, yang lebih dikenal masyarakat dengan nama Columbia, merupakan perusahaan ritel yang menjual peralatan elektronik serta furnitur dengan cara tunai dan kredit. Sebagai salah satu badan usaha yang berdiri sendiri dengan status perusahaan swasta, PT Columbindo Perdana dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak yang berkepentingan. Tuntutan ini dapat terwujud jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik karena kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan atau institusi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan. Karena jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik maka kinerja perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana?; (2) Seberapa kuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana?; (3) Seberapa kuat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk menguji dan menjelaskan seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana; (2) Untuk menguji dan menjelaskan seberapa kuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana; (3) Untuk menguji dan menjelaskan seberapa kuat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesa. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Peningkatan kinerja, produktifitas dan keefektifan perusahaan merupakan usaha yang sulit dan diperlukan kerja sama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan menurut Gilley, Boughton dan Maycinich dalam Rivai (2011:399) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Menurut Sirait (2006:181) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang maupun bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai), yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi yang diterima oleh

pegawai merupakan imbal hasil dari kinerja yang mereka lakukan. Tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini adalah (a). Mendapatkan karyawan berkualitas baik. (b). Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang. (c). Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada. (d). Mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya. (e). Memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor.

Berdasarkan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu : (a). Kompensasi finansial, yaitu kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu : (1) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya. (2) Kompensasi finansial tak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompesasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. (b). Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Kompensasi wujud ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*). (2) Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan yang dapat berupa supervisi kompetisi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), dan pembagian kerja (*job sharing*).

Dengan demikian, pemberian kompensasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat bekerja lebih baik dan memaksimalkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk meningkatkan prestasi kerja. Jika prestasi kerja karyawan meningkat, maka perusahaanpun akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan akan lebih cepat selesai, tingkat absensi menurun dan sebagainya. Jika dirasakan pemberian kompensasi yang tidak diterima tidak cukup adil maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Peningkatan prestasi kerja dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan. Ini suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga menstimulasi dan menantang pegawai serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju. Kemudian (Davis, 2007: 65) mengemukakan bahwa: "*Motivation is a product of how much one wants something one estimate of the probability that certain lead to it*". Artinya motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, yang dikutip Mangkunegara (2009: 105), menyatakan bahwa: “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Kemudian menurut Steers (2007: 29) sebagai berikut: “*Human resources model generally view humans as being motivated by a complex set of intellated factors (such as money, need for affiliation, need for achievement, and desire for meaningful work)*”. Artinya adalah bentuk dari sumber sumber penghasilan manusia umumnya dipandang manusia seperti bagian yang sulit diantara relasi, menyangkut (seperti uang, kebutuhan organisasi, kebutuhan untuk prestasi dan untuk kebutuhan yang berarti seperti kerja).

Selanjutnya Armstrong (2008:75) menyatakan hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalah sesuatu yang positif; meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Meskipun demikian, masih dapat diperdebatkan bahwa sementara motivasi akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik, perbaikan prestasi akan meningkatkan motivasi, karena menimbulkan perasaan berprestasi. Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Teori Alderfer yang mirip dengan teori Maslow, yang memiliki pandangan yang didukung oleh pengalaman banyak manajer dalam menggerakkan para bawahan menyatakan bahwa kelompok kebutuhan motivasi secara simultan menjadi pendorong yang kuat bagi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya Siagian (2009:107). Penting untuk mendapat perhatian dalam memahami teori motivasi karena akan mengantarkan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, meliputi tujuan organisasi, satuan kerja, bahkan tujuan pribadi juga ikut tercapai.

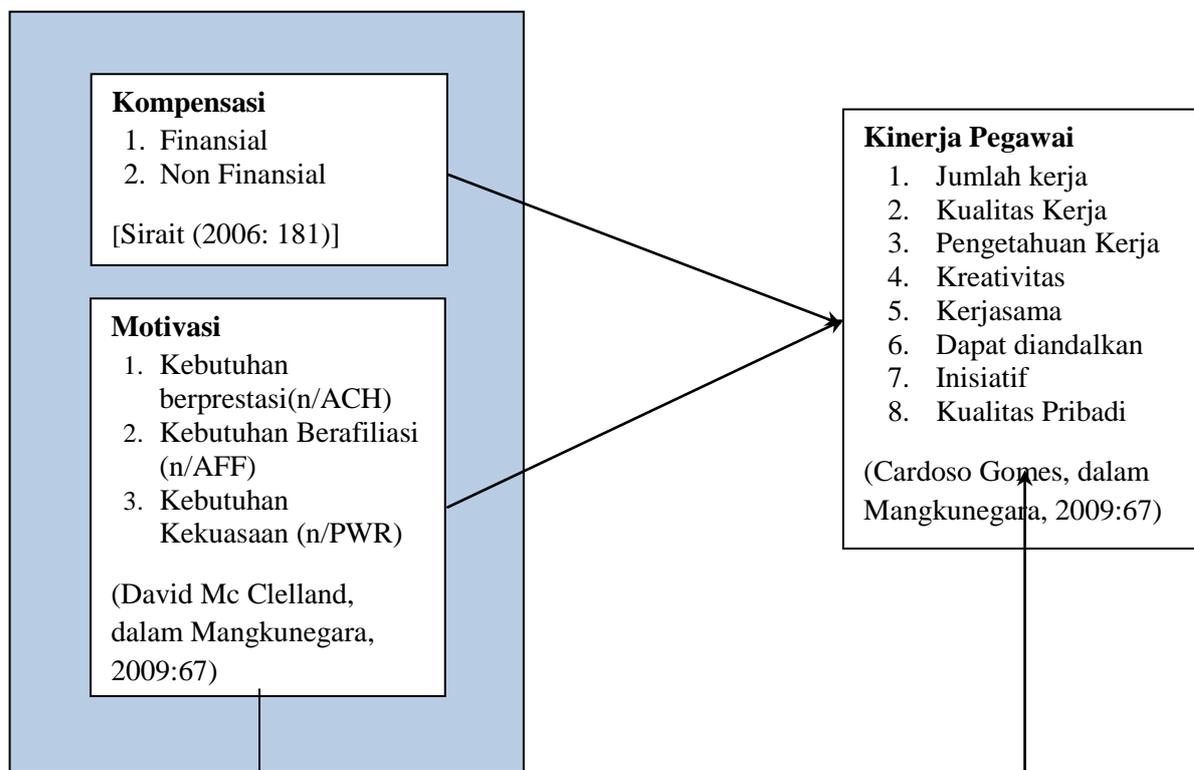
Berbicara kinerja individual karyawan, ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi. Menurut Gibson, kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Siregar (2013) dalam tulisannya menyatakan, bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan

motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan, bila motivasi tinggi, maka prestasi kerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya bila motivasi rendah, maka prestasi kerja akan rendah.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja
Sumber: Data Diolah (2014)

Model untuk penelitian ini dapat dikembangkan seperti terlihat pada Gambar di atas. Model tersebut terdiri dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

Hipotesis. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana.

H3: Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dekriptif dan verifikatif. Penelitian dekriptif merupakan “penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*)”. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya “ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan” (Suharsimi Arikunto, 2010:9 & 243).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Departemen SDM PT. Columbindo Perdana dengan jumlah pegawai 64 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:107), “Apabila populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Pengumpulan data, khususnya data primer, dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara tatap muka (*face to face interview*). Metode wawancara yang dimaksud adalah metode penyelidikan dengan menggunakan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh mereka yang menjadi subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Karakteristik responden dari penelitian sebagai berikut. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki lebih banyak dari perempuan, yaitu untuk laki-laki 56.25%, sedangkan perempuan hanya 43.75%. Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Bagian SDM PT. Columbindo Perdana, 90.62% lulusan S1 dan 9,38% lulusan S2. Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	R Hitung	R Tabel	Kriteria
Kompensasi (X_1)	0,890	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,921	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,931	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2014).

Dari data di atas variabel kompensasi (X_1) adalah 0.890 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel motivasi (X_2) adalah 0.921 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel kinerja (Y) adalah 0.931 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Regresi. Dari hasil data penelitian ini, didapat persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 0,571 + 0,591 * X_1 + 0,258 * X_2 \quad (1)$$

Persamaan tersebut diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y). Begitu juga dengan variabel motivasi (X2) yang memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model	UnStd. Coefficients		Std. Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.571	.522		1.094	.278
Kompensasi (X1)	.591	.127	.484	4.660	.000
Motivasi (X2)	.258	.089	.302	2.908	.005

Sumber: Data diolah (2014).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana Pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung sebesar 4,660. Karena nilai T hitung ($4,660 > T \text{ table } (2,298)$) dan nilai sig variabel $X_1 = 0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen X_1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Hipotesis pertama penelitian (H_1) dapat diterima atau terbukti. Arah koefisien regresi positif berarti kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 2 diperoleh nilai T hitung sebesar 2,908. Karena nilai T hitung ($2,908 > T \text{ table } (2,298)$) dan nilai sig variabel $X_2 = 0.005 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen X_2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hipotesis penelitian kedua (H_2) dapat diterima atau terbukti.

Tabel 3. Hasil Analisis ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.385	2	3.193	23.689	.000
Residual	8.221	61	.135		
Total	14.606	63			

Sumber: Data diolah (2014).

Pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 23,689. Karena nilai F hitung ($23,689 > F \text{ table } (3,15)$) dan nilai sig = $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis penelitian ketiga (H_3) dapat diterima atau terbukti. Dengan demikian terbukti bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661	.437	.419	.36711

Sumber: Data diolah (2014).

Angka R sebesar 0,661, Sesuai dengan interpretasi koefisien Sugiyono (2012), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan motivasi dengan variabel terikat, kinerja pegawai. Diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,437. Ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 43,7%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 43,7% variasi variabel dependen (Y). Sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dalam penelitian ini besar ukuran matrik korelasi ini adalah mengikuti rumus jumlah dimensi variabel independen dikalikan jumlah dimensi variabel dependen, yakni $5 \times 8 = 40$. Hasil lengkap pengukuran matrik korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Matriks Korelasi Antar Dimensi

VAR	VAR		Kinerja (Y)						
	DIMENSI	Jumlah Kerja	Kualitas Kerja	Pengetahuan Kerja	Kreativitas	Kerja Sama	Dapat Diandalkan	Inisiatif	Kualitas pribadi
Kompensasi (X1)	Finansial	.328	.554	.319	.308	.433	.582	.612	.569
	Non Finansial	.250	.571	.555	.473	.528	.437	.547	.483
	Kebutuhan Berprestasi	.462	.465	.492	.468	.458	.354	.477	.339
Motivasi (X2)	Kebutuhan Berafiliasi	.352	.325	.156	.146	.214	.212	.317	.163
	Kebutuhan Berkuasa	.352	.494	.451	.376	.381	.379	.362	.485

Sumber: Data diolah (2014).

Secara umum korelasi antar dimensi variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang sedang hingga tinggi, kecuali pada dimensi Responsiveness terhadap semua dimensi pada variabel dependent (kinerja perusahaan). Korelasi hubungannya sangat rendah hingga rendah. Seperti yang terlihat pada Tabel di atas, hubungan korelasi antara dimensi Kebutuhan Berafiliasi dengan dimensi Kreativitas menjadi korelasi yang paling rendah dalam tabel matriks korelasi antar dimensi. Sementara itu pada variabel independent kompensasi, korelasi dimensi Finansial dengan semua dimensi pada variabel kinerja menjadi yang tertinggi. Nilai korelasi dimensi finansial dengan dimensi Inisiatif, yakni 0.612 sekaligus menjadi nilai korelasi yang tertinggi pada tabel korelasi antar dimensi di atas. Pada variabel motivasi, korelasi yang

paling tinggi ditemukan pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan semua dimensi pada variabel kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari studi yang telah dilakukan berkenaan dengan “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana”, adalah:

1. Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen SDM PT. Columbindo Perdana. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai. Jika kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai di Departemen SDM PT. Columbindo Perdana akan meningkat. Selain dari pengujian hipotesis, dari hasil analisis korelasi antar dimensi antar variabel didapatkan bahwa dimensi finansial pada variabel kompensasi memiliki korelasi paling kuat terhadap dimensi inisiatif pada variabel kinerja. Karena di tengah persaingan yang makin ketat, derasnya perubahan dan kecepatan bisnis, perusahaan membutuhkan orang yang dapat mengambil inisiatif, yaitu orang yang mampu dan mau melakukan apa yang perlu dilakukan tanpa. Hal ini merupakan ciri khas dari seorang profesional yang terlatih.
2. Motivasi Kerja di Departemen SDM PT. Columbindo Perdana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tetap memelihara semangat dan etos kerja diharapkan kinerja pegawai akan terpelihara dan meningkat. Dengan kata lain dengan memberikan motivasi secara langsung dan tidak langsung akan memicu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain dari pengujian hipotesis, dari hasil analisis korelasi antar dimensi antar variabel didapatkan bahwa dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada variabel motivasi memiliki korelasi paling kuat pada variabel kinerja dengan dimensi kualitas kerja. Hal ini berarti manajemen PT. Columbindo Perdana harus memperhatikan jenjang karir pegawainya. Dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan telah mengabdikan cukup lama, harus diperhatikan jenjang karirnya sehingga mereka merasa dihargai dan merasa dipercaya untuk tantangan pekerjaan yang levelnya lebih tinggi. Dan menghindarkan status quo apabila seseorang menduduki jabatan yang itu-itu saja dalam jangka waktu yang lama.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai dalam melaksanakan tugasnya mempertimbangkan besaran kompensasi yang mereka terima dan adanya semangat kerja (motivasi). Dengan memberikan kompensasi yang menarik dan menjaga motivasi kerja pegawai. Diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi. Artinya jika ingin meningkatkan kinerja di Departemen SDM PT. Columbindo Perdana maka yang paling utama harus meningkatkan kompensasi pegawainya. Selanjutnya motivasi yang optimal akan memberikan harapan yang lebih besar dalam rangka peningkatan prestasi dan pencapaian kinerja, apabila dilengkapi dengan tingkat kompensasi individu para pegawai yang tinggi dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka

Saran. Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis jabarkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Pada faktor kompensasi manajemen hendaknya meninjau ulang kebijakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan dan bonus yang lebih menarik serta pemberian upah lembur yang disesuaikan dengan jam lembur pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Khususnya dalam pemberian upah lembur. Karena selama ini tidak sedikit pegawai yang masih dikantor hingga malam hari, untuk menyelesaikan pekerjaan terkait *deadline*. Tetapi pihak manajemen tidak menganggapnya sebagai lembur. Serta evaluasi secara berkala atas pemberian kompensasi kepada pegawai untuk menghindari ketidakadilan dan ketidaklayakan kompensasi. Penyusunan sistem kompensasi berbasis kompetensi dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan sistem kompensasi yang baru kelak dengan standar gaji yang menarik dan kompetitif. Salah satu penyusunan sistem kompensasi berbasis kompetensi bisa mengadopsi dari *hay system*, dimana penyusunan skala gaji, tunjangan, bonus tidak didasarkan pada minimal standar upah minimum dan tingkat inflasi tetapi pada kinerja karyawan dan perusahaan. Adapun contoh konkrit pemberian kompensasi yang dapat segera diimplemetasikan antara lain:
 - a. Mengalihkan sistem asuransi kesehatan yang selama ini sistemnya menggunakan sistem reimbursement yang dilakukan oleh perusahaan (internal) menjadi sistem asuransi yang dikelola oleh pihak eksternal misalnya BPJS kesehatan atau perusahaan asuransi lainnya. Sehingga apabila pegawai sakit, pegawai tersebut tidak perlu mengeluarkan uangnya seperpun untuk biaya berobat. Karena sistem reimbursement yang selama ini berjalan menyulitkan pegawai untuk berobat saat itu juga dikarenakan untuk berobat pegawai harus membayar biaya berobat dari kantong mereka sendiri terlebih dahulu walaupun kemudian perusahaan akan tetap menggantinya. Kelemahan sistem reimbursement ini yaitu jika pegawai diwajibkan membayar biaya kesehatan sejumlah nominal tertentu sementara yang bersangkutan tidak mempunyai dana sama sekali atau tidak mencukupi untuk membayar biaya pengobatannya. Maka kondisi ini akan berdampak langsung terhadap penurunan performa kerja yang bersangkutan. Lain halnya jika biaya pengobatan dibebankan kepada pihak penyelenggara asuransi, maka pegawai yang bersangkutan tidak perlu memikirkan lagi biaya pengobatan sehingga yang bersangkutan diharapkan bisa segera sembuh dan tidak mempengaruhi kinerja yang bersangkutan secara signifikan.
 - b. Selain kompensasi tersebut, perusahaan juga memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan atas loyalitas dan pengabdianya yang dapat berupa pemberian fasilitas ibadah haji, berlibur, cek wisata, dan bentuk materi lainnya bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Mekanisme pemberian penghargaan ini akan diatur dalam bentuk Surat Keputusan Direksi.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara

- baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan untuk menumbuhkan kualitas kerja dan tingkat inisiatif pegawai dalam bekerja bisa dilakukan dengan cara: (a) Ciptakan lingkungan kerja yang demokratis, non diskriminatif dan pro aktif. Dengan menghapus stigma-stigma yang tidak relevan terhadap pekerjaan.; (b) Secara rutin mengundang motivator untuk memberikan motivasi sesuai bidang pekerjaan pegawai. Misalnya untuk pegawai SDM bisa menghadirkan motivator eksternal yang memberikan wejangan untuk tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya, dengan salah satu metodenya yaitu Neuro Programming Language (NPL) yang bisa di *customizing* sesuai departemennya.; (c) Beritahu pegawai apa yang mereka inginkan dan mengapa. Manajer harus memberitahu pegawai mereka mengapa hal itu penting bagi mereka untuk mengambil inisiatif, dan menjelaskan bagaimana bersikap proaktif akan baik bagi perusahaan dan bagi mereka. Ketika pegawai mengambil inisiatif, manfaat dapat mencakup kualitas kerja yang meningkat, penghematan biaya, ide-ide produk baru dan pemecahan masalah.; (d) Jadilah panutan, pemimpin harus menunjukkan mengambil risiko perilaku dihitung mereka ingin tim mereka untuk meniru dan tahan manajer sesama jawab mereka. Para pemimpin terbaik tidak hanya memberikan perintah, mereka menginspirasi.; (e) Otorisasi tim untuk membuat keputusan. Manajer yang baik memberikan pegawai otoritas untuk mengambil inisiatif pada hal-hal tertentu tanpa persetujuan terlebih dahulu. Dengan terlebih dahulu memperhitungkan skala resiko yang mungkin terjadi.; (f) Dalam rangka meningkatkan daya inisiatif dan kualitas kerja keterampilan dan keahlian dalam bidang pekerjaan dan penyelesaian kendala dalam setiap tugas pekerjaan, pihak perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) secara berkala baik kepada pegawai lama maupun yang baru.; (g) Mensosialisasikan dan memperkuat eksistensi “Ide Kaizen” yang biasanya diadakan sebulan sekali menjadi seminggu sekali. Dan sarana penyampaian ide ini diperluas tidak hanya melalui tulisan tetapi melalui media visual (gambar dan video) serta media audio (rekaman ide). Hal ini untuk mengakomodir pegawai sesuai dengan minat psikologisnya masing-masing.; (h) Untuk jabatan-jabatan dengan skala menengah perlu dipikirkan kemungkinan untuk membuka wacana mengenai lelang jabatan tersebut. Hal ini selain memotivasi pegawai untuk berprestasi, juga menciptakan iklim berkompetisi secara positif. Dan jenjang karir yang jelas untuk pegawainya.
3. Dengan tetap menjaga sistem kompensasi pada taraf yang kompetitif dan ideal, serta senantiasa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja diharapkan kinerja pegawai akan meningkat yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri.
 4. Di masa yang akan datang, dalam meneliti kiranya memasukkan faktor-faktor lainnya diluar kompensasi dan motivasi khususnya pada disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen. Hal ini berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta diharapkan penelitian selanjutnya melibatkan seluruh departemen yang ada di PT. Columbindo Perdana.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariana, I Wayan Tresna dan Riana I Gede. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa, Ubud, Gianyar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 2 , (1), p121-136
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Amstrong, M. (2008). *A Handbook of Human Resource Management*. Terjemahan. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bahtiar, Lalu Saeful. (2013). Evaluasi Sistem Informasi (E-Pro) terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grand Indonesia Shopping Mall. *Tesis: Universitas Mercu Buana*. Jakarta.
- Danim Sudarwan. (2008). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT RINEKA CIPTA. Bengkulu.
- Davis, Keith, dan Newstorm. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7. Erlangga. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. (2007). *Strategi Pemasaran*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Gary Dessler. (2007). *Human Resources Development*. Indeks. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Fillippo B. Edwin. (2010). *Personal Management Mc*. Grow-Hill Book.Co. Singapore.
- Harsono, Bambang. (2009). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Volume 3, (1). P122
- Hita, Yoti Gama, Pradhanawati, Ari dan Hidayat Wahyu. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2, (2).
- Husaini Usman. (2009). *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. (2010). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 2. Rajawali Press. Jakarta.
- Ghozali, Imam dan Fuad. (2012). *Structural Equation Modelling, Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Istijanto Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- James L. Gibson. (2007). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Kerlinger, F.N., (2008). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Gadjah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Maryoto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Akutansi*. Surabaya

- Marwansyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 1. BPFE. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pramudyo, Anung. (2010). *Analisis yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. AMA YPK. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2009). *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rachmawati, Yeni. (2008). *Manajemen Perkantoran*. Prenada Media. Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 2 Nomor 4. Jakarta.
- Robert Becal. (2007). *Performance Management*. terjemahan Suryadharma dan Yanuar. Irawan, Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.: CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sirait, J.T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 6. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Steers, M Richard. (2007). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suryani, Yeni. (2011). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMAN Rayon 6, Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Dunia Pendidikan*. Volume 14 Nomor 4. Jakarta.
- Sumantri, Suryana. (2007). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Psikologi UNPAD. Bandung.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Volume 13 Nomor 2. Gunadharma. Jakarta.