
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING SALES PT XYZ

Suprastini
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
suprastini.arso@gmail.com

Carunia Mulya Firdausy
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara

Abstract : This research aims to find out the influence of work motivation, competency and compensation the performance of sales & marketing employees in PT. XYZ. Besides, it also has aim to analyze the influence of one variable to another variables. The data are collected through observation directly and also the distribution of questionnaires to the employees with the total 136 respondents. The analysis methods used in this research are descriptive and multiple linear regression. After the data analysis is done, it is found that all variables of work motivation, competency, and compensation have significant effect to the performance of sales & marketing employees in PT. XYZ with the ability to explain only 45%.

Keywords : Work Motivation, Competency ,Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001).

Dilihat dari sisi revenue yang di dapat pada tahun berjalan, sebesar 201,290,455,001 sedangkan pada tahun 2016 sebesar 206,344,250,947 ada penurunan sebesar 3%, ini menandakan kurang maksimalnya kinerja karyawan marketing sales. Padahal jika dilihat dari sisi jumlah karyawan marketing sales, terjadi penurunan tingkat *turn over* sebesar 0.5%. Sehubungan dengan hal diatas, perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam lagi terkait dengan kinerja *karyawan marketing sales* PT. XYZ. Sehingga manajemen dapat mengambil langkah dalam menyikapi keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang di sebabkan oleh kinerja karyawan *marketing sales* yang belum maksimal.

Menyadari betapa pentingnya kinerja dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan, maka perlu ditingkatkan kinerja karyawan *marketing sales* dengan melihat dari sisi motivasi, kompetensi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka penelitian ini bertujuan mengkaji “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING SALES PT. XYZ”.

TELAAH KEPUSTAKAAN

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

(Isbandi dalam Hamzah Uno, 2006). Meokijat (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Sardiman (2000) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi, Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu:

- Ability yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan intelektual
- Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan (Gordon, 1992).

Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Malthis, 2000).

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.
- Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*). Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama

seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut (Veithzal, et all. 2010).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja secara umum banyak digunakan dalam judul tesis, dan umumnya digunakan sebagai variabel *dependen* (terikat). Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan di buku-buku manajemen, ataupun di internet. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2005).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut:

- Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *marketing sales* PT. XYZ.
- Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan *marketing sales* PT. XYZ.
- Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *marketing sales* PT. XYZ.
- Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan *marketing sales* PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Metoda analisis yang digunakan yakni :

- Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.
- Regresi Linear Berganda
Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Sugiyono, 2001).

Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja karyawan X1 = variabel Kompetensi X2 = variabel Motivasi Kerja X3 = variabel Kompensasi a = konstanta b1,b2,b3 = koefisien garis regresi e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebesar 84.5%. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun yaitu sebesar 54.41%. Berdasarkan lama bekerja mayoritas kurang dari sama dengan 5 tahun yaitu sebesar 38.90%. Dan berdasarkan level mayoritas responden berada di level MR (Medical Representatif) yaitu sebesar 66.17%.

Hasil Uji Validitas

Tabel. 1. Hasil Pengujian Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	163.8955	124.230	.375	.924
M2	163.8806	123.474	.414	.923
M3	162.3806	131.937	.357	.923
M4	162.5373	123.529	.610	.919
M5	162.1493	129.602	.379	.922
M6	162.0746	129.694	.328	.922
M7	162.1045	127.959	.326	.922
M8	162.2910	127.516	.387	.922
M9	162.3209	125.543	.609	.919
M10	162.2015	128.373	.497	.921
K1	162.1567	130.915	.358	.922
K2	162.1194	129.144	.405	.921
K3	162.2164	128.020	.552	.920
K4	162.1567	127.847	.635	.920
K5	162.1716	128.143	.589	.920
K6	162.2164	128.742	.556	.920
K7	162.2015	128.388	.574	.920
K8	162.2164	128.381	.567	.920
K9	162.1716	127.873	.590	.920
K10	162.2090	128.618	.502	.921

L1	163.7985	122.824	.445	.922
L2	162.1642	129.356	.367	.922
L3	162.5000	123.184	.589	.919
L4	162.7239	119.013	.569	.921
L5	162.1269	128.217	.505	.921
L6	162.0821	128.662	.466	.921
L7	162.7463	128.431	.309	.923
L8	162.3060	123.643	.561	.920
L9	162.0746	128.160	.513	.920
L10	163.3209	121.678	.501	.921
KIR1	162.2239	128.461	.606	.920
KIR2	162.2164	128.457	.558	.920
KIR3	162.2164	129.554	.429	.921
KIR4	162.1716	129.587	.421	.921
KIR5	162.1418	127.130	.697	.919
KIR6	162.1716	127.842	.624	.920
KIR7	162.0672	128.168	.487	.921
KIR8	162.0672	126.815	.646	.919
KIR9	162.1269	128.848	.460	.921
KIR10	162.0075	127.406	.548	.920
KIR11	162.2687	127.912	.496	.920
KIR12	162.2687	128.995	.492	.921

Dari hasil pengolahan data di atas, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel. 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	42

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu 0.923, sehingga dapat dikatakan konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel. 3. Hasil Pengujian Normalitas

	Unstandardized Residual
N	136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation .89214175
Most Extreme Differences	Absolute Positive .073 Negative -.069
Test Statistic	.073
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.071 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Linearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.474	6.808		.804	.423		
Motivasi	-.487	.168	-.252	2.895	.004	.548	1.826
Kompetensi	.742	.148	.333	5.015	.000	.937	1.068
Kompensasi	.843	.107	.676	7.866	.000	.561	1.783

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variable tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi masing-masing variable tidak kurang dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji tidak terjadi multikolinieritas yang berarti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5.474	6.808		.804	.423
Motivasi	-.487	.168	-.252	-2.895	.004
Kompetensi	.742	.148	.333	5.015	.000
kompensasi	.843	.107	.676	7.866	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar -0.487. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh motivasi lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi dan kompensasi karena hasilnya hanya sebesar -0.487. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi adalah sebesar 0.742. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan Kompetensi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0.742. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah sebesar 0.843. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan Kompensasi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0.742. Beta untuk X1 = -0.252. Untuk X2 = 0.333. Dan untuk X3 = 0.676. Dengan demikian variabel yang paling dominan, yang mempunyai koefisien beta = 0.676 adalah Kompensasi Kerja diikuti oleh variabel Kompetensi dengan koefisien beta = 0.333. Maka dengan mengacu pada hasil beta (Unstandardized Coefficients) di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.474 + 0.333X_2 + 0.676X_3 - 0.252X_1$. **Hasil Uji t**

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	5.474	6.808		.804	.423
(Constant)	-.487	.168	-.252	-2.895	.004
Motivasi	.742	.148	.333	5.015	.000
Kompetensi					
kompensasi	.843	.107	.676	7.866	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil diatas, nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar -2.895, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0.05$ dan $df = n-k$, yaitu $136-4=132$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.978. Dan nilai signifikasi motivasi kerja $0.004 < 0.05$, hal ini menunjukkan, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung kompetensi terhadap kinerja sebesar 5.015, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0.05$ dan $df = n-k$, yaitu $136-4=132$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.978. Dan nilai signifikasi kompetensi $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 7.866, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0.05$ dan $df = n-k$, yaitu $136-4=132$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1.978. Dan nilai signifikasi kompetensi $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3049.757	3	1016.586	36.482	.000 ^b
Residual	3678.236	132	27.865		
Total	6727.993	135			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, motivasi

Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 36.482 dan dengan probabilitas 0.000. Probabilitas jauh lebih kecil (<) dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value $0.000 < 0.05$ yang artinya adalah signifikan dalam hal ini, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja didapatkan hasil, nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi

yang memberikan pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,3% atau sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.441		5.279

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka, dapat diambil kesimpulan bahwa kesemua variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Sales* PT. XYZ, namun kemampuan menjelaskannya hanya 45%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- Motivasi kerja karyawan dapat tumbuh dan berkembang oleh banyak faktor. Manajer hendaknya dapat memahami kondisi seluruh karyawan agar karyawan selalu menjaga motivasi kerjanya yang positif demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.
- Kompetensi yang di miliki karyawan sebaiknya harus selalu di tingkatkan. Baik secara personal maupun secara kelompok, dengan sering di lakukannya tes kompetensi diri. Sehingga karyawan paham akan kompetensi yang di milikinya dan dapat memahami lagi apa saja yang harus di tingkatkan dan apa yang harus di pertahankan.
- Sistem kompensasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan mana pun. Kompensasi merupakan penghargaan pihak perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya. Berkaitan dengan itu, perusahaan hendaknya memiliki sistem kompensasi baku yang dipahami oleh seluruh karyawan, sehingga karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja tertentu secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Gordon, Anderson, 1992. *Managing Performance Appraisal System*. Uk. Strathclyde Bisnis School
- Hamzah B. Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi aksara
- Malthias, R. L. dan Jakson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung. Pioner jaya.
- Sardiman , A.M.2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta. Rajawali, Pers
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI, Jakarta
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithzal, Rivai, 2010. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.



.

