



Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 7 Agustus 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 7 Agustus 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE CABANG JAKARTA

Safuan, Afdhalul Zikri

Universitas Jayabaya

Email: afdhalulzikri84@gmail.com

Abstract

The research objective was to determine the effect of work motivation and motivation on employee performance at PT BFI Finance. This type of research is quantitative. The sample involved in the study was 30 employees, and the sample used was simple random sampling. In collecting data, researchers used observation, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis, correlation, and simple regression. Based on simple correlation and regression, the research results show that work motivation and compensation have a significant effect on employee performance at PT BFI. Work motivation and compensation variables have an influence and relationship with employee performance variables.

Keywords: work motivation, compensation and employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan, dan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, korelasi, dan regresi sederhana. Berdasarkan korelasi dan regresi sederhana, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI. Variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh dan hubungan dengan variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT BFI Finance Indonesia Tbk (“BFI” atau “Perusahaan”) adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya, perusahaan melakukan go public pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Kegiatan usaha BFI Finance pada dasarnya meliputi tiga jenis pembiayaan. Pertama, pembiayaan modal kerja, investasi dan multiguna yang ditujukan untuk kebutuhan produktif seperti modal kerja, investasi dan pengembangan usaha, maupun untuk kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, dan lain-lain. Kedua, pembiayaan sales dan lease back, yakni pembiayaan untuk pembelian mesin dan alat berat baik baru maupun bekas untuk menunjang produktivitas usaha, mulai dari alat berat industri seperti mesin excavator, bulldozer, crane, forklift, berbagai jenis truk, mesin cetak, mesin industri hingga alat-alat kesehatan. Ketiga, pembiayaan tanpa agunan untuk kebutuhan pendidikan, perjalanan wisata, serta pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) (Widodo, 2023). BFI Finance memiliki jaringan pemasaran terbesar di Nusantara, dengan 228 kantor cabang dan 173 gerai yang tersebar di 33 dari 34 provinsi di Indonesia, dan didukung lebih dari 11.000 karyawan (per 31 Desember 2018). Dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan pada unit audit yang memiliki *turn over* tinggi (Armstrong, 2004).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karawan terhadap perusahaan yaitu motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang (Adityawarman et al., 2015). Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. Peneliti dan akademisi telah melihat motivasi sebagai kekuatan untuk berperilaku dengan cara tertentu (Lăzăroiu, 2015); (Khuong & Hoang, 2015); (Allen et al., 2017). Motivasi bekerja sebagai unsur instrumental dalam keseluruhan proses pembelajaran manusia (Azizul Islam & Deegan, 2008). Motivasi sangat sering didefinisikan sebagai kekuatan untuk memperoleh hasil perilaku yang telah ditentukan (Chiang & Jang, 2008). (Robbins, 2011) telah mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan upaya tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan

organisasi. Menurut Adam et al., (1976) untuk motivasi karyawan cenderung lebih condong ke konsep ekuitas.

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan peningkatan pegawai (Setiadi et al., 2016). Dari kompensasi yang dirasakan akan memunculkan dorongan atau motivasi untuk berkompetisi meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir). Kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan, juga kebijakan-kebijakan yang tepat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (Sulistiyowati et al., 2012).

Kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga imbalan yang sama seperti pertukaran moneter bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Hameed et al., 2014). Kompensasi adalah segmen transisi antara karyawan dan pemilik yang dihasilkan kontrak karyawan. Karena calon karyawan membayar adalah kebutuhan hidup. Pembayaran diterima dari pekerjaan yang dilakukan atas nama orang yang mendapatkan pekerjaan. Dari calon karyawan salah satu bagian terpenting dari arus kas. Kompensasi sebagian besar sama dengan setengah dari arus kas perusahaan. Tetapi di sektor jasa lebih dari setengah. Ini adalah yang utama untuk menarik karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Hameed et al., 2014). Sebelumnya penelitian mengenai kompensasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Suwati (2013), Herkutanto & Widarko (2017), dan Husada (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Yuli Suwati (2013), kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, seperti masalah kompensasi langsung antara lain yang mencakup gaji/upah dan upah insentif. Sebaliknya jika ada keterlambatan pembayaran gaji/upah karyawan maka akan

membuat kinerja karyawan semakin menurun bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Berbeda pendapat dengan Mardiarsa (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus diperhatikan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa puas atas hasil kerja atau kontribusi jasa yang diberikannya kepada perusahaan sehingga akan menimbulkan pula loyalitas karyawan untuk selalu memberikannya jasanya kepada perusahaan. Peningkatan kompensasi mampu mensejahterakan karyawan sehingga terbentuklah etos kerja karyawan yang tinggi dan jelas bahwa mereka akan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan bukan sekedar secara finansial saja namun secara non finansial juga harus diperhatikan dengan baik (Snell et al., 2010).

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono., 2016).

Menurut Sugiyono (2016), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang di dapat juga digunakan untuk melakukan prediksi.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel independen yang digunakan adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Berdasarkan jenis data yang diteliti, penelitian dapat diklasifikasikan kedalam penelitian opini (*opinion research*), yaitu merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden). Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pandangan, persepsi atau penilaian responden terhadap masalah tertentu yang berupa tanggapan responden terhadap diri responden atau kondisi lingkungan dan perubahannya. Dengan data yang diperoleh melalui pendapat responden secara individual atau secara kelompok dengan instrument penelitian berupa *questioner*.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Interpretation</i>
1. Kinerja Karyawan	0,757	Reliable
2. Motivasi Kerja	0,629	Reliable
3. Kompensasi	0,655	Reliable

Sumber: Hasil Analisisdata SPSS

Uji Normalitas Data

Itu hasil uji normalitas menunjukkan nilai asymp.sig sebesar 0,937 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameter	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.70255111
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.084
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.937

a. Distribusi Uji Normal

b. Dihitung Dari Data

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya, nilai VIF (Variance Inflation Factor). Semakin tinggi VIF mengidentifikasi bahwa multikolinearitas diantara variabel independen semakin tinggi, dimana standar nilai VIF adalah 10, multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Sedangkan nilai Tolerance mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Hasil uji multikolonieritas adalah disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)		
MK (X1)	,663	1,509
KK (X2)	,663	1,509

Sumber: Hasil Analisisdata SPSS

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai toleransi untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai diatas 0,01 dan nilai VIF diatas 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. uji heteroskedastisitas

Correlations			
	MK (X1)	KK (X2)	Unstandardized Residual
Correlation Coefficient	1.000	.653**	-.007
Sig. (2-tailed)	.	.000	.969
	30	30	30

Variabel motivasi kerja diperoleh thitung = 3,188 dan a probabilitas sebesar 0,004, jika dibandingkan dengan ttabel (2,05183) maka thitung > ttabel dengan $\rho < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya motivasi kerja memiliki suatu pengaruh.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Variabel kompensasi diperoleh thitung = 3,563 dan probabilitas 0,001, jika dibandingkan dengan ttabel (2,05183) maka thitung > ttabel dengan $\rho < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BFI Finance Indonesia. Dalam hal ini, semua motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada bawahannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga tersebut. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BFI Finance Indonesia. Di sini, perusahaan harus memperhatikan jumlah dan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kerjanya secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Allen, L., Williams, J., Townsend, N., Mikkelsen, B., Roberts, N., Foster, C., & Wickramasinghe, K. (2017). Socioeconomic Status And Non-Communicable Disease Behavioural Risk Factors In Low-Income And Lower-Middle-Income Countries: A Systematic Review. *The Lancet Global Health*, 5(3), E277–E289.
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management* (Alih Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- Azizul Islam, M., & Deegan, C. (2008). Motivations For An Organisation Within A Developing Country To Report Social Responsibility Information: Evidence From Bangladesh. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(6), 850–874.
- Chiang, C.-F., & Jang, S. S. (2008). An Expectancy Theory Model For Hotel Employee Motivation. *International Journal Of Hospitality Management*, 27(2), 313–322.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 23.00*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan). *International Journal Of Business And Social Science*, 5(2).
- Khuong, M. N., & Hoang, D. T. (2015). The Effects Of Leadership Styles On Employee Motivation In Auditing Companies In Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal Of Trade, Economics And Finance*, 6(4), 210.
- Lăzăroiu, G. (2015). Work Motivation And Organizational Behavior. *Contemporary Readings In Law And Social Justice*, 7(2), 66–75.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2011). *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition. New Jersey : Pearson Education.

- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono, I. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company. *International Journal Of Academic Research And Reflection*, 4(3), 64–85.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles Of Human Resource Management* (Vol. 1, Issue 1). South-Western Cengage Learning Mason, Oh, Usa.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, N., Widodo, A. T. W. T., & Sumarni, W. (2012). Efektivitas Model Pembelajaran Guided Discovery Learning Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Kimia. *Chemistry In Education*, 1(2).
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Copyright holders:
Safuan, Afdhalul Zikri (2023)
First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

