



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 4803-4815

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Fresh Mart Bahu Mall Manado

Erna Ngala^{1✉}, Beatrix Lapalelo²

STIE Pioneer Manado

Email: ernangala@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor yang penting dalam penyelenggaraan organisasi perusahaan. Perhatian yang tinggi terhadap kedua hal itu diharapkan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Namun dari hasil pengamatan, nampak bahwa masih terdapat karyawan yang masih kurang memiliki motivasi dalam memberikan pelayanan kepada konsumen : 1) Karyawan pada Freshmart Bahu Mall Manado belum menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada konsumen; 2) Masih ada karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Freshmart Bahu Mall Manado. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Freshmart Bahu Mall Manado, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Freshmart Bahu Mall Manado. Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Analisis data yang dilakukan memberikan kesimpulan 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fresh Mart Bahu Mall Manado, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fresh Mart Bahu Mall Manado, 3) Secara simultan, baik kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fresh Mart Bahu Mall Manado.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Kinerja*

Abstract

Compensation and motivation are two important factors in the organization of a company. High attention to both of these things is expected to have an impact on increasing employee performance in providing services to consumers. However, from the results of observations, it appears that there are still employees who are still lacking in motivation in providing services to consumers: 1) Employees at Freshmart Bahu Mall Manado have not become professional human resources in providing services to consumers; 2) There are still employees who have low motivation. This study aims to 1) determine the effect of compensation on employee performance at Freshmart Bahu Mall Manado. 2) to determine the effect of motivation on employee performance at Freshmart Bahu Mall Manado, 3) to determine the effect of compensation and motivation together on employee performance at Freshmart Bahu Mall Manado. This study uses a correlational method. The data analysis conducted provides the following conclusions: 1) Compensation has a significant effect on employee performance at Fresh Mart Bahu Mall Manado, 2) Motivation has a significant effect on employee performance at PT. Fresh Mart Bahu Mall Manado, 3) Simultaneously, both compensation and motivation have an effect on employee performance at Fresh Mart Bahu Mall Manado.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan bisnis retail di Kota Manado semakin tinggi dengan hadirnya perusahaan-perusahaan besar yang menawarkan berbagai strategi untuk memenangkan persaingan. Freshmart Bahu Mall Manado adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bisnis retail. Untuk mengantisipasi persaingan maka manajemen berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia sebagai ujung tombak pelayanan kepada konsumen. Dalam kaitan itu maka perusahaan menekankan pada dua aspek penting, yaitu strategi kompensasi dan motivasi sumber daya manusia.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Sumber daya manusia pada Freshmart Bahu Mall Manado belum menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada konsumen; 2) Masih ada sumber daya manusia yang memiliki motivasi rendah, hal ini dapat dilihat dari menunda-nundanya pekerjaan yang sebenarnya dapat langsung diselesaikan.

Kompensasi

Permasalahan kebutuhan manusia dalam organisasi merupakan sesuatu yang krusial dan terkadang membawa dampak yang besar bagi operasionalisasi organisasi. Sebagai individu yang memiliki sifat kodrati dengan beragam keinginan, maka manusia selalu membutuhkan adanya pemenuhan dalam hal kebutuhan material maupun immaterial dari organisasi tempatnya bekerja.

Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian ini segera terlihat adanya dua pihak yang memikul tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam suatu organisasi. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Nawawi (2000) Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/organisasi. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut.

1. Kompensasi langsung, kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya;
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi. Di samping contoh tadi, dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain;
3. Insentif, insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Pengertian Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Robbins (1998:189) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu. Ada tiga elemen kunci dalam definisi tersebut, yaitu : upaya (effort), tujuan organisasi (goals), dan kebutuhan (needs). Upaya pada dasarnya merupakan pengukuran dari intensitas. Ketika seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya dengan keras. Upaya tersebut akan memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk prestasi kerja yang diharapkan, jika upaya tersebut diarahkan secara langsung dan konsisten dengan tujuan organisasi. Kebutuhan (needs) yang tidak atau belum terpenuhi dapat menjadi pendorong (stimulus) bagi individu untuk melakukan upaya-upaya yang dapat memuaskan kebutuhannya tersebut. Semakin besar dorongan tersebut maka semakin besar upaya yang dilakukan.

Amstrong yang dikutip Lukman (1998:7), menyebutkan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk didasarkan kepada sumber pendorong motivasi, yaitu :

1. Motivasi internal, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri dengan melihat, mencari dan melakukan upaya yang dapat memuaskan kebutuhan.
2. Motivasi eksternal, yaitu motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar, termasuk diantaranya adalah lingkungan kerja dan kebijakan organisasi seperti upah, tunjangan, penghargaan, promosi, dan hukuman (punishment).

Motivasi eksternal mempunyai efek yang kuat dan langsung tetapi cenderung tidak dapat bertahan lama jika dibandingkan dengan motivasi internal. Sedangkan motivasi internal mempunyai efek yang lebih dalam dan bertahan lama karena melekat pada jiwa dan tidak dipaksakan dari luar. Organisasi dapat ikut menentukan baik meningkatkan maupun menurunkan motivasi sumber daya manusia melalui kebijakan yang dikeluarkan.

Pengertian Kinerja

Menurut Hariandja (2002:195), bahwa kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan

indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar performance.

Menurut Rukmana (2003:3) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian kinerja merupakan unjuk kerja ataupun hasil kerja yang ditampilkan oleh sumber daya manusia karena kewenangan, tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya yang sesuai dengan aturan yang ada.

Berkaitan dengan itu maka penilaian kinerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting dilakukan untuk dapat memacu produktivitas organisasi.

Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kaitannya dengan upaya peningkatan produktivitas organisasi. Tanpa kinerja yang baik maka upaya itu hanya akan menjadi harapan tanpa kenyataan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja/kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Penilaian kinerja ini dilakukan manajemen yang hirarkinya langsung di atas tenaga kerjayang bersangkutan. Hasil penilaian tersebut disampaikan kepada manajemen untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan organisasi.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang diaati dengan penuh kesadaran dan

tanggung jawab. tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang akhlah dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi;

2. Prestasi kerja, yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan;
3. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta beranimemikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya;
4. Ketaatan, yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis;
5. Kejujuran, yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya;
6. Kerja sama, kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
7. Prakarsa, prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya;
8. Kepemimpinan, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukan bagi tenaga kerja

yang memiliki jabatan seluruh hirarki dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1 , dan X_2), serta satu variabel terikat (Y); dengan definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1). Diukur berdasarkan persepsi sumber daya manusia terhadap semua pendapatan yang diterima (berbentuk uang atau barang), baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa atau hasil pekerjaan masing-masing. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk jaminan kesehatan. Pemberian skor adalah mengacu pada lima interval yaitu sangat memuaskan skornya 5, memuaskan skornya 4, cukup memuaskan skornya 3, kurang memuaskan skornya 2 dan tidak memuaskan skornya 1.
2. Motivasi (X_2) adalah dorongan yang melandasi semangat kerja yang muncul dari dalam diri sumber daya manusia. Diukur berdasarkan persepsi sumber daya manusia terhadap semangat kerja yang berupa keinginan dari setiap sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dengan baik, teliti, berusaha belajar dan bekerja lebih baik, dan memberikan saran-saran untuk perbaikan. Pemberian skor adalah mengacu pada lima interval yaitu selalu skornya 5, sering skornya 4, kadang-kadang skornya 3, jarang skornya 2 dan tidak pernah skornya 1.
3. Kinerja (Y) adalah prestasi yang dicapai oleh seorang sumber daya manusia sesuai perannya. Diukur berdasarkan persepsi sumber daya manusia terhadap prestasi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pencapaian target, kualitas kerja, tanggung jawab, efisiensi, pemberian pelayanan yang optimal, pelaksanaan tugas secara tuntas dan tepat waktu. Pemberian skor adalah mengacu pada lima interval yaitu selalu skornya 5, sering skornya 4, kadang-kadang skornya 3, jarang skornya 2 dan tidak pernah skornya 1.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh responden dengan tujuan memperoleh data secara tertulis tentang pendapatnya mengenai faktor-faktor kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja.
2. Wawancara, yaitu wawancara langsung kepada beberapa sumber daya Freshmart Bahu Mall Manado untuk menggali informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh

dari daftar pertanyaan dan sebagai bahan pelengkap penelitian.

3. Observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang keseharian sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel penelitian dan bertujuan mendapatkan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah sumber daya manusia Freshmart Bahu Mall Manado. Untuk sampel diambil 100 orang karyawan secara purposive sampling. Namun angket yang kembali hanya berjumlah 83.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis regresi sederhana dan regresi berganda.
2. Analisis korelasi sederhana dan korelasi berganda.
3. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fresh Mart Bahu Mall Manado (Y)

Analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Persamaan regresi : $Y = 11.642 + 0,495 X1$
2. Koefisien Korelasi : 0,722
3. Koefisien Determinasi : 0,521 (52,10 %)
4. Uji t (p=0,01) : 9,391

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia diperoleh persamaan regresi, yaitu : $Y = 11,642 + 0,495 X1$. Persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap perubahan nilai kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh perubahan nilai kompensasi. Artinya, apabila nilai kompensasi bertambah satu unit maka akan diikuti dengan bertambahnya nilai kinerja sumber daya manusia sebesar 0,495 satuan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja sumber daya manusia. Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,722. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,521 (52,10 %). Ini berarti bahwa variabel strategi kompensasi berpengaruh sebesar 52,10 % terhadap kinerja sumber daya manusia.

Langkah berikutnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung = 9,391 > ttabel ($p=0,01;df=81$) = 2,358. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima karena nilai thitung jauh lebih besar dari nilai ttabel.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fresh Mart Bahu Mall Manado (Y)

Dari analisis yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja sumber daya manusia, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Persamaan regresi : $Y = 4,166 + 0,771 X2$
2. Koefisien Korelasi : 0,742
3. Koefisien Determinasi : 0,551 (55,10 %)
4. Uji t ($p=0,01$) : 9,962

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia diperoleh persamaan regresi, yaitu : $Y = 4,166 + 0,771 X2$. Persamaan regresi ini menyatakan bahwa setiap perubahan nilai kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh perubahan nilai motivasi. Artinya, apabila nilai motivasi bertambah satu unit maka akan diikuti dengan bertambahnya nilai kinerja sumber daya manusia sebesar 0,771 satuan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja sumber daya manusia. Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,742. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,551 (55,10 %). Ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh sebesar 55,10 % terhadap kinerja sumber daya manusia.

Akhirnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu diduga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung = 9,962 > ttabel ($p=0,01;df=81$) = 2,358. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima karena nilai thitung jauh lebih besar dari nilai ttabel.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Secara Bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fresh Mart Bahu Mall Manado (Y)

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia Freshmart Bahu Mall Manado, baik itu secara parsial ataupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi dan motivasi merupakan satu kesatuan yang secara bersama-sama

mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Hal ini memberi arti bahwa kedua variabel independent sangat menentukan seberapa besar kinerja yang dapat dicapai oleh para sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja.

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,812 yang berarti bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,659. Yang berarti bahwa varians kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan atau ditentukan oleh kompensasi dan motivasi sebesar 65,90 %. Dengan perkataan lain variabel kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh sebesar 65,90 % terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,541 + 0,164 X_1 + 0,415 X_2$$

Selanjutnya berdasarkan analisis varians regresi berganda di atas ternyata persamaan regresi dari variabel-variabel yang dianalisis sangat berarti. Hal ini dapat dibuktikan dari perhitungan yang diperoleh yaitu $F_{hitung} = 50,906 > F_{tabel} (p=0,01) = 4,04$.

Dari persamaan regresi di atas memberikan arti bahwa peningkatan pada skor kompensasi sebesar satu unit, maka skor kinerja sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,164 unit, keadaan tetap normal secara bersama-sama. Demikian juga dengan variabel motivasi memberikan gambaran bahwa peningkatan pada variabel motivasi sebesar 1 unit, maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,415 unit.

Pembahasan

Berdasarkan paparan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi memang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia Freshmart Bahu Mall Manado. Hal ini dapat dikatakan bahwa nilai kompensasi baik dalam bentuk materi maupun non materi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja sumber daya manusia, di mana pada nilai kompensasi yang tinggi maka cenderung akan memiliki efek kinerja yang tinggi. Sedangkan pada nilai kompensasi yang sedang dan rendah maka akan memberikan nilai kinerja yang sedang dan rendah pula. Hal ini dapat dipahami sebab pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya yang harus dipenuhi setiap harinya, baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Di mana untuk memperoleh kebutuhan tersebut maka manusia bekerja dengan harapan bahwa melalui pekerjaan tersebut akan memperoleh upah atau kompensasi sebagai bayaran sesuai dengan besarnya tanggung jawab kerja yang dilaksanakan.

Kebutuhan ekonomis merupakan suatu alasan seseorang melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya di mana tidak perlu disangsikan lagi bahwa materi merupakan satu hal yang

berharga bagi seseorang untuk mendorongnya memberikan jerih payahnya dalam mewujudkan apa yang merupakan tujuan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaannya di antaranya didorong oleh kebutuhan ekonomis. Bila rangsangan ekonomis diberikan sesuai dengan aturan yang ditetapkan maka akan mempengaruhi pada kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Walaupun demikian bukan berarti bahwa seseorang hanya membutuhkan kompensasi materi dalam pekerjaan sebab dalam kenyataannya ada juga manusia yang menginginkan kompensasi non materi dalam bentuk penghargaan dan pemberian kesempatan untuk dapat berkembang melalui peningkatan karier sehingga dengan adanya kompensasi non materi ini akan lebih memacu peningkatan prestasi kerja.

Pada saat manusia menerima kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan sesuai dengan kerja yang dilaksanakan maka manusia akan memiliki semangat untuk lebih giat bekerja dengan harapan bahwa di masa mendatang melalui prestasi kerja maka akan memungkinkan untuk mendapatkan sesuatu yang lebih apakah itu dalam bentuk materi maupun non materi. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja sumber daya manusia. Kompensasi penting karena besar pengaruhnya terhadap naik turunnya kinerja seorang sumber daya manusia. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup dominan mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia;
2. Faktor motivasi berkaitan dengan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku atau bertindak dan merupakan proses menuju tujuan tertentu. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri pribadi dan faktor eksternal yang berasal dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka peranan motivasi sangat menentukan baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan bagi sumber daya manusia untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang berarti sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih efektif yakni dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas lebih cepat dari sumber daya manusia yang memiliki motivasi rendah;

3. Secara bersama-sama faktor strategi kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia Freshmart Bahu Mall Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineke Cipta. Jakarta
- Aulia, Azhar. 2001. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Sumber daya manusia di Rumah Sakit II PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)*. Program MM. Universitas Padjadjaran Bandung
- Dessler Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management 7ed*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Asia Plc.Ltd.
- Dessler, W.S., 1998, *Management of Organization*, Prentice Hall, New York USA.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Heidjrachman, R.P. dan Suad H., 1995, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M. 1998. *Human Resources Management, 6th Edition*. Richard D. Irwin Inc
- LAN dan BPKP, 2000. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Leap, L. Terry dan Michael D. Crino. 1993. *Personal Human Resources Management 2th Edition*. Macmillan Publishing Co
- Lukman, SR. 1998. *Kepuasan Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Sumber daya manusia dengan Kerja Kepala Seksi Kantor Pusat Perumka*. Program MM. ITB
- Milkovich, George T dan Bouderau, John, T. 1997. *Human Resources Management 8th*. Richard D.Irwin
- Nazir, M.1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia
- Peter Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard Ross, & Bryan Smith. 2002. *The Fifth Discipline Fieldbook*. Interaksara. Batam
- Poerwadarminta, W.J.S. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Prawirosentomo, Suryadi. MBA. 1999. *Kebijakan Kinerja Sumber daya manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, 10 th editions*. Prentice Hall, Inc
- Rukmana, N. 2003. *Kepemimpinan yang berlandaskan Adversitas, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual*. (Online). [http://www.kimpraswil.go.id/Badan SDM](http://www.kimpraswil.go.id/Badan%20SDM).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1992, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 1996. Metode Statistika. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Suit, Jusuf. 1996. Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Usmara, A., 2002, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books, Jogjakarta.