

The Influence of Motivation and Compensation on the Work Ethic of Employees of PT. Agrindo Seluma

Pengaruh Motivasi Dan Konpensasi Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Agrindo Seluma

Mardiyah¹⁾; Juliyus Saputra²⁾

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ mardhiyah@umb.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [21 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Motivation, Compensation,
Employee Work Ethic

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya motivasi dan kompensasi. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Agrindo Seluma yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket atau kuisioner dan dokumentasi. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinan dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pertama, motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Pengaruh yang diberikan variabel motivasi (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 2,151 lebih lebih besar dari ttable 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,018 lebih kecil dari 0,05. Kedua, kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Pengaruh yang di berikan variabel kompensasi (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 2,695 lebih lebih besar dari ttable 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Ketiga, Motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Pengaruh yang di berikan variabel imbalan kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 2,695 lebih lebih besar dari ttable 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work compensation on the work ethic of employees of PT. Agrindo Seluma either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including motivation and compensation. The objects in this study are employees at PT. Agrindo Seluma, totaling 36 people. In this research, the writer uses data collection methods by means of observation, questionnaires or questionnaires and documentation. There are several data analysis techniques used in this study, including using multiple linear regression analysis, determinant coefficients and also hypothesis testing. The results of the study concluded that first, motivation has an effect on the work ethic of employees of PT. Agrido Seluma. The influence given by the motivation variable (X1) on the work ethic of employees (Y) is significant, it can be seen from the tcount value of 2.151 which is greater than ttable 2.005 and the sig value obtained is 0.018 which is smaller than 0.05. Second, compensation has an effect on the work ethic of employees of PT. Agrido Seluma. The effect given by the compensation variable (X2) on the work ethic of employees (Y) is significant, it can be seen from the tcount value of 2,695 which is greater than ttable of 2,005 and the sig value obtained is 0.001 less than 0.05. Third, motivation and compensation have a simultaneous effect on the work ethic of employees of PT. Agrido Seluma. The effect given by the employee benefits variable (X2) on the employee's work ethic (Y) is significant, it can be seen from the tcount 2,695 which is greater than ttable 2,005 and the sig value obtained is 0,001 which is smaller than 0,05.

PENDAHULUAN

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan dan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas (Priansa, 2014).

Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi dan mengarahkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Dalam hal ini motivasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi merupakan sebagai suatu kesatuan watak yang memotivasi seseorang menghadapi tantangan. Kebutuhan akan afiliasi, merupakan kebutuhan manusia membentuk hubungan dan memiliki kaitan dan diterima oleh lingkungannya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan yang membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa.

Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayarkan oleh organisasi.

Berbagai penelitian Menunjukkan bahwa Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Agrindo Seluma. (Hasibuan. 2015) telah melakukan penelitian dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Agrindo seluma. (Wirawan. 2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Agrindo seluma.

LANDASAN TEORI

Etos kerja

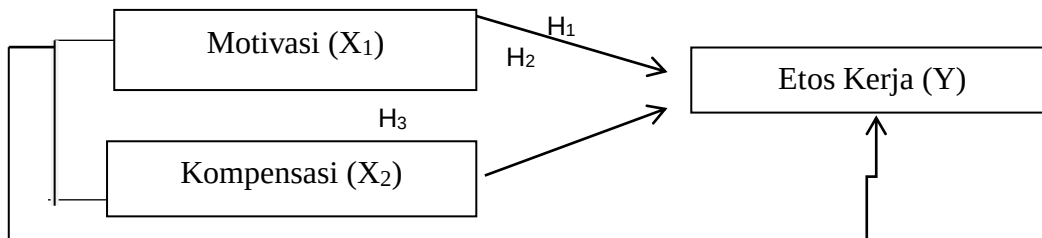
Menurut (Sinamo 2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Secara lengkap etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna “*akhlak*” atau bersifat *akhlaqi*, yaitu kualitas esensial seseorang atau kelompok manusia termasuk satu bangsa.

Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985).

Kompensasi

Kompensasi kerja (*employee benefits*) adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja. kompensasi merupakan satu faktor yang penting dalam mempengaruhi orang-orang bekerja di dalam suatu organisasi. Perusahaan harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan (Siagian, 2014).



Gambar 1. Kerangka berfikir

H₁ : Variabel pengaruh (motivasi)

H₂ : Variabel pengaruh (kompensasi)

H₃ : Variabel pengaruh (etos kerja)

→ : Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma.

H₃ : Diduga motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Agrindo Seluma yang berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Census Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh). *Census Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh) merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 36 orang. Teknik pengumpul[pu]an data yaitu menggunakan angket dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Adapun uji instrument yang di maksud adalah menguji validasi dan reliabilitas yang di lakukan pada sampel sebanyak 20 responden, yang berlokasi di PT. Bengkulu Sawit Lestari (BSL).

Uji Validitas Data

Uji validitas dan reliabilitas terhadap jawaban responden pada penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS (*Statistic Produk and Service Solution*). Pada uji validitas instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jika lebih kecil dari r_{tabel} maka item angket tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrok. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara varibel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi yang digunakan. Semakin kecil korelasi diantara variabel bebasnya maka semakin baik model regresi yang akan diperoleh.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi.

Analisis Deskriptif

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Alasan menggunakannya adalah karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Model regresi untuk penelitian ini adalah. Bentuk dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel dependen yang ada dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain tidak dapat di jelaskan.

Uji T

Uji T menunjukkan bahwa seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual menerangkan variable;l dependen.

- A. Jika $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- B. Jika $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F

Uji F untuk mengetahui variabel independen berpengaruh sama-sama atau signifikan terhadap variabel dependen.

- Tarif signifikansi (α) = 0,05
- Jika $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas data

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item	r table	r hitung	Keterangan
Motivasi z(X1)	Pernyataan 1	0.444	0.778	Valid
	Pernyataan 2	0.444	0.824	Valid
	Pernyataan 3	0.444	0.775	Valid
	Pernyataan 4	0.444	0.819	Valid
	Pernyataan 5	0.444	0.753	Valid
Kompensasi (X2)	Pernyataan 1	0.444	0.859	Valid
	Pernyataan 2	0.444	0.880	Valid
	Pernyataan 3	0.444	0.753	Valid
Etos kerja (Y)	Pernyataan 1	0.444	0.912	Valid
	Pernyataan 2	0.444	0.841	Valid
	Pernyataan 3	0.444	0.843	Valid

Dengan melihat tabel 1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi *pearson correlation* lebih besar dari R tabel, dimana r tabel sebesar 0,444 r hitung > r tabel) Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir butir pertanyaan dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Motipasi (X ₁)	0.845	0.60	Reliabel
Kopensasi (X ₂)	0.832	0.60	Reliabel
Etos kerja (Y)	0.776	0.60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang diuji lebih besar dari 0,60. Artinya, berdasarkan hasil uji keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Data

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Kompensasi	Etos Kerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	9.9138	9.8621	9.1724
	Std. Deviation	1.77985	1.95967	1.92069
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.133	.184
	Positive	.119	.074	.144
	Negative	.140	.133	.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066	1.013	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206	.256	.139
a. Test distribution is Normal.				

Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000		
	Motivasi	.021	.138	.019	2.151	.018	.994	1.006
	Kompensasi	.217	.128	.221	2.695	.001	.959	1.043
	Dependent Variable: Etos Kerja							

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000
	Motivasi	.021	.138	.019	2.151	.018
	Kompensasi	.217	.128	-.221	1.695	.001
	Dependent Variable: Etos kerja					

Berdasarkan output data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (0,018), imbalan kerja (0,001) diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel di atas memiliki heterokedasitas karena memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000
	Motivasi	.021	.138	.019	2.151	.018
	Kompensasi	.217	.128	.221	2.695	.001
	Dependent Variable: Etos Kerja					

Dari tabel analaisi regresi linear berganda di atas maka duperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,362 + 0.021X_1 + 0.217X_2 + e_i$$

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.072	1.85062

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi $R = 0.347$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) terhadap variabel etos kerja (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 34% dalam mempengaruhi etos kerja (Y) pada karyawan PT. Agrindo Seluma, sedangkan untuk koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.120$ atau 12 % sedangkan sisanya sebesar 88 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.321	1.007		2.305	.025
	Total_X1	.379	.121	.415	3.138	.003
	Total_X2	.251	.078	.427	3.232	.002

1. Berdasarkan *ouput coefficient* di atas diketahui bahwa nilai regresi variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0,021 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap etos kerja (Y). Pengaruh yang diberikan variabel motivasi (X_1) terhadap etos kerja (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,151 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,018 lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan *ouput coefficient* di atas diketahui bahwa nilai regresi variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,217 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap etos kerja (Y). Pengaruh yang di berikan variabel kompensasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Uji F

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.580	2	66.290	50.277	.000 ^a
	Residual	75.154	57	1.318		
	Total	207.733	59			

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,02 > 0,05$ maka secara simultan variabel motivasi, kompensasi berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma.

Pembahasan

Hipotesis pertama yang dirumuskan adalah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Diperoleh nilai konstanta 0.021, artinya apabila variabel motivasi (X_1) 1 satuan, maka etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma (Y) akan meningkat 0.021 satuan.

Hipotesis kedua yang dirumuskan adalah kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan kompensasi akan menimbulkan peningkatan etos kerja karyawan. Diperoleh nilai konstanta 0,217, artinya apabila variabel kompensasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma (Y) akan meningkat 0.217 satuan.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa semua variabel secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Agrindo Seluma. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.347$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) terhadap variabel etos kerja karyawan (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 34% dalam mempengaruhi etos kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Agrindo Seluma, sedangkan untuk koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.120$ atau 12 % sedangkan sisanya sebesar 88 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Modal usaha (X_1) berpengaruh terhadap Pendapatan UMKM (Y). Uji T menunjukkan bahwa variabel modal usaha memiliki nilai t hitung sebesar 5,255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada 0,05 artinya Hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika modal usaha meningkat maka pendapatan umkm juga meningkat.
2. Kualitas produk (X_2) berpengaruh terhadap Pendapatan UMKM (Y). Uji T menunjukkan bahwa variabel kualitas produk memiliki nilai t hitung sebesar 12,308 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada 0,05 artinya Hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan jika kualitas produk meningkat maka pendapatan umkm juga meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji F bahwa variabel modal usaha (X_1) dan kualitas produk (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pendapatan umkm (Y). Hal ini ditunjukkan oleh uji F bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada 0,05 artinya Hipotesis ketiga diterima.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian seperti tidak hanya disatu kabupaten tetapi lebih banyak lagi objek yang akan diteliti serta menggunakan tambahan metode selain kuesioner agar memperoleh hasil yang lebih objektif, misalnya melalui wawancara.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengembangkan model ini dengan mempertimbangkan atau menambah variabel-variabel yang baru sehingga memiliki perbedaan potensial lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengebangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika.
- Hasibuan. 2015. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya.* Jurnal Bisnis Indonesia.

Siagian. 2020. *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.*" Manajemen dan Bisnis