

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE
WORK MOTIVATION AT PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
LAMPUNG BRANCH**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
CABANG LAMPUNG**

¹ Arman Al Qasas

¹ armanalqasas0@gmail.com

² Yuni Pratikno

² yuni.pratikno@gmail.com

³ Prihatina Jati

³ jatitina15@gmail.com

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa Jakarta

ABSTRACT

Using a simple random sampling technique, a sample of 40 PT employees was taken. Lampung Branch Civil National Capital The tcount value of the compensation variable (X1) is 4,067 while the ttable value for n = 40 is 2,021. So $4,067 > 2,021$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it is stated that compensation (X1) has an effect on work motivation (Y). Compensation has a significant influence on employee work motivation. The tcount value for the Social Security variable (X2) is 4.067, while the ttable value for n = 40 is 2.021. So $4,067 > 2,021$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it is stated that compensation (X1) has a positive effect on work motivation (Y). From the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 42,098, while the Ftable (α 0.05) for n = 40 was 2.84. So $F_{count} > F_{table}$ (α 0.05) or $42,098 > 2.84$ with a significance level of 0.000 or $0,000 < 0,05$, then it can be said that compensation (X1) and social security (X2) are jointly related to work motivation (Y). Based on the table above, a relationship test was carried out for the three variables, and based on the Model Summary table, an R value of 0.695 was produced. This shows that 69.5% of compensation (X1) and social security (X2) are simultaneously related to work motivation (Y) while the remaining 30.5% is related to other factors not examined in this research. Taken together, compensation and social security have a significant influence on work motivation. The combination of the two creates a work environment that supports the basic needs and appreciation of employees.

Keywords: Compensation, Social Security, Work Motivation

ABSTRAK

Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 40 pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung Nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar 4.067 sedangkan nilai ttabel untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi $4.067 > 2.021$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dinyatakan kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai thitung variabel Jaminan Sosial (X2) sebesar 4.067 sedangkan nilai ttabel untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi $4.067 > 2.021$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dinyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y). Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 42.098, sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 40 sebesar 2.84. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α 0,05) atau $42.098 > 2.84$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1) dan jaminan sosial (X2) secara bersama-sama berhubungan dengan motivasi kerja (Y). Berdasarkan tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.695. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.5% kompensasi (X1) dan jaminan sosial (X2) secara simultan berhubungan dengan motivasi kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 30.5% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara bersama-sama, kompensasi dan jaminan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dasar dan apresiasi karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Jaminan Sosial, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sumber daya melimpah. Di era globalisasi seperti saat ini, dunia usaha semakin berkembang, pemerintahpun sudah mulai memperhatikan usaha kecil menengah, dengan memberikan kemudahankemudahan, salah satunya dengan cara memberikan kredit. Pembangunan ekonomi merupakan bagian dari pembangunan nasional, pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dilaksanakannya pembangunan perekonomian pada setiap negara agar terbentuknya lapangan pekerjaan dan peluang usaha bagi masyarakat, yang mana segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dimanfaatkan bagi masyarakat untuk peningkatan pendapatan dan kesejahteraan penduduk. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting keberadaannya dalam suatu instansi, tanpa pegawai suatu instansi dapat berjalan dengan baik. Manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting perannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan instansi. Instansi menjalankan kegiatannya dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yang ada untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan, sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan instansi. Oleh karena itu, maka pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu instansi menjadi sangatlah penting.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan instansi, maka instansi memberikan perhatian khusus pada pegawainya dan juga sebaiknya instansi memandang pegawainya sebagai rekan yang baik dalam berusaha karna berhubungan dengan pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana sumber daya manusia melepas seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap instansi untuk mencapai tujuan instansi. Instansi juga pada umumnya menginginkan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan instansi diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan pegawainya terhadap instansi, karenanya untuk meningkatkan serta mendorong semangat kerja pegawainya diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara instansi dan pegawainya, pegawai memberikan prestasi kerja yang baik bagi kemajuan instansi, sedangkan instansi memberikan program kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan pegawai terhadap instansi atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan pegawai terhadap instansi dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2017:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Salah satu faktor penting yang mendorong seorang pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, tunjangan bonus dan juga kepemilikan saham organisasi bagi pegawai. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi kesehatan dan keamanan pegawai.

Faktor kompensasi harus mendapat perhatian yang lebih baik, karena faktor ini sangat berpengaruh sekali terhadap jalannya organisasi dalam meningkatkan produksi. Salah satu jalan yang dapat ditempuh ialah melakukan sesuatu yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan

semangat kerja. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi berbagai masalah kompensasi yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, perusahaan, dan hubungan kerja secara keseluruhan seperti karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama mungkin menerima gaji yang berbeda untuk pekerjaan yang setara. Hal ini dapat menimbulkan rasa tidak adil dan demotivasi bagi karyawan yang merasa kurang dihargai, Gaji di satu departemen mungkin jauh lebih tinggi dibandingkan dengan departemen lain, meskipun memiliki tingkat pekerjaan dan tanggung jawab yang setara. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan ketegangan dan konflik antar karyawan, Karyawan merasa bahwa bonus sulit diperoleh karena kriterianya tidak jelas atau terlalu sulit dicapai. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan Bonus tidak didistribusikan secara adil berdasarkan kontribusi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi mungkin tidak mendapatkan bonus yang sesuai, sedangkan karyawan yang berkinerja rendah mendapatkan bonus yang lebih besar.

Jaminan sosial bagi pegawai di Indonesia memiliki sejarah yang panjang dan kompleks, Jaminan sosial pegawai memiliki peran penting dalam memberikan jaring pengaman sosial, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan motivasi, kinerja, produktivitas, dan daya saing bangsa, melalui jaminan sosial yang memadai diharapkan motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula maka akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja lebih giat dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya dan dengan demikian akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Karena begitu pentingnya motivasi dan jaminan sosial maka instansi dituntut untuk peka terhadap kepentingan pegawai yaitu melalui pendekatan terhadap pegawai, keluarga dan lingkungannya. Jadi jaminan sosial dan motivasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai selain upah yang memadai dalam instansi tersebut. Dengan demikian, kelangsungan hidup instansi akan terjamin bahkan memungkinkan untuk berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung. Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 40 pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan

data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (kompensasi), variabel X_2 (jaminan sosial) dan variabel Y (motivasi kerja) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (option) analysis regression yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap output SPSS, diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) sebesar 4.067 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2.021. Jadi $4.067 > 2.021$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja
Nilai t_{hitung} variabel Jaminan Sosial (X_2) sebesar 4.067 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2.021. Jadi $4.067 > 2.021$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y).
3. Pengaruh kompensasi dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja
Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.098, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 40$ sebesar 2.84. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $42.098 > 2.84$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X_1) dan jaminan sosial (X_2) secara bersama-sama berhubungan dengan motivasi kerja (Y). Berdasarkan Model Summary dihasilkan nilai R sebesar 0.695. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.5% kompensasi (X_1) dan jaminan sosial (X_2) secara simultan berhubungan dengan motivasi kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 30.5% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan jaminan sosial secara signifikan memengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung. Secara parsial, baik kompensasi maupun jaminan sosial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai seperti gaji, insentif, dan bonus, serta program jaminan sosial yang komprehensif (misalnya BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan) telah menciptakan rasa aman, meningkatkan loyalitas, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lebih lanjut, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan jaminan sosial secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi kerja pegawai. Kedua faktor

ini menjelaskan 69.5% dari variasi motivasi kerja pegawai, sementara 30.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi dan jaminan sosial sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dasar dan apresiasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adman, Fuad. 2009. Konsep Pelatihan. [Online]. Tersedia : Jakarta : Rineka Cipta.
- Agus Dharma. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Arezah, E., & Safitri, R. E. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Pada Self-Employment Dan Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(1), 71–78. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i1.280>
- Armiro Korbaffo, Y., & Sanit, D. E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 80–86. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i2.361>
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT.Indeks.
- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Indeks.
- Ginting, J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamzah B. Uno. 2019. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Jakarta : Pendidikan Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Kedua BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huda, N., Baso, B., Aziz, S., & Manane, D. R. (2024). *The Influence Of The Industrial Revolution 4.0 On Employee Performance In North Central Timor Regency With Competence As A Mediation Variable*. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 113-121.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.