

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAYAP MAS UTAMA DEPO BOGOR**

**Oleh:
Alfian Rizki Munggaran
Syahrums Agung, SE., MM
M. Azis Firdaus, SE., MM**

ABSTRAK

Elemen-elemen yang paling penting dalam suatu organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Elemen yang lainnya adalah modal, bahan, mesin dan metode yang harus dikelola dengan cermat karena sumber daya tersebut tidaklah tersedia secara berlimpah. Semua elemen di atas apapun ukuran, fungsi ataupun tujuannya dikelola dengan dan melalui manusia.

Salah satu faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan baik pada perusahaan adalah karena adanya pemberian kompensasi yang sesuai. Melalui pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan dapat ikut serta meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan penelitian dilakukan di PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor.

Kata Kunci : Kompensasi ,Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam suatu organisasi yang mampu menggerakkan dan merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pengolahan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, pembinaan dan pengembangan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu tugas atau fungsi manajemen dengan tujuan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Kompensasi menurut Murti Sumarni (2002:376) adalah sebagai semua bentuk pengembelian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Pemberian kompensasi yang tepat dan adil sangatlah penting. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan dengan cara pemberian balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Pemberian kompensasi dilakukan secara berkesinambungan dan bukanlah proses yang sesaat saja. Pemberian kompensasi merupakan alat untuk mengantisipasi suatu keadaan yang dapat menurunkan produktivitas. Insentif finansial diberikan kepada karyawan tertentu yang pekerjaannya diatas standar. Insentif merupakan program imbalan yang berupa memadukan kompensasi dengan tujuan, nilai-nilai dan kultur organisasi serta tantangan ekonomi global. Insentif membayar individu atau kelompok sesuai dengan produktivitas yang dihasilkan. Untuk membuat program insentif dapat berhasil secara efektif diperlukan dua data, yaitu: 1. Jumlah rata-rata keluaran yang diperlukan kinerja yang memadai, dan 2. Jumlah dana yang adil dan wajar serta pantas untuk jumlah rata-rata pekerjaan.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise dan sebagainya. Namun tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain yang dipandang lebih fundamental.

Motivasi akhir setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlukan sesuai dengan tindakan yang lebih disukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan pengharagaan seseorang atas kemampuannya. Oleh karena itu, setiap individu senantiasa mencari apa yang mereka pandang sebagai peran yang cocok bagi dirinya, sambil berusaha merealisasikan gagasan subjektif mengenai dirinya sebagai kebenaran objektif. Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan keyakinan bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidup yang khas.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Berdasarkan pada hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dengan mengangkat masalah

tentang **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor”**.

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor

Metodologi Penelitian

1. Variabel dan Pengukurannya
 - a. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan secara finansial maupun non finansial sebagai bentuk hubungan kerja karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - 2) Motivasi merupakan suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa keinginan, harapan dan hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu aktivitas mengurangi kesenjangan.

- 3) Kinerja menjadi variabel yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan variabel motivasi.

b. Pengukuran Variabel

- 1) Pengukuran variabel kompensasi, motivasi dan kinerja adalah dengan menilai skor berdasarkan persepsi karyawan responden, berdasarkan indikator-indikator yang dituangkan dalam daftar pernyataan (kuesioner). Penentuan nilai skor menggunakan skala Likert, yaitu

Skor 5 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Skor 4 = Baik/Tinggi

Skor 3 = Cukup/Sedang

Skor 2 = Kurang/Rendah

Skor 1 = Sangat Kurang

- 2) Prosedur Penarikan Sampel

Berdasarkan teori Slovin bahwa jumlah sampel orang dengan menggunakan *random sampling* yang ideal dari populasi karyawan PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor sebanyak 70 dapat ditetapkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = 59,57 = 60 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = batas kesalahan yang ditolerir sebesar 5%

Dengan rumus Slovin tersebut maka sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan.

3) Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Kuesioner
- c. Studi Lapangan

4) Metode Analisis Data

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:1), “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mrncapai suatu tujuan tertentu.”

Sedangkan menurut Goerge R.Terry, “manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling yangpang dilaksanakan

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya manusia.”

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasar *job description, job specification, job recruitment, job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Fungsi Manajmen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Murti Sumarni (2002:376) adalah sebagai semua semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai karyawan dan bagian dari sebuah hubungan kepegawaian

Tujuan Kompensasi

- a. Menarik karyawan untuk bekerja
- b. Menahan karyawan agar tidak pindah kerjaan.
- c. Memberi motivasi kerja

Metode kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa:
 - a. Gaji adalah jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang penuh, maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun karyawan tersebut tidak kerja
 - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian yang berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati.
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu dimana prestasi kerjanya diatas standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, asuransi dan darma wisata.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dibedakan kedalam dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung yang berbentuk finansial seperti

gaji, upah, bonus (insentif) dan tunjangan. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang berbentuk non finansial seperti pekerjaan, darma wisata

- **Komponen upah dan tunjangan**

Dalam komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah sediki-dikitnya 75% dari total jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- 1) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya tunjangan ada 2 macam yaitu:

Tunjangan tetap

Pengertian Motivasi

Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

2. Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip – prinsip dalam motivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2005: 100), adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi pekerjaannya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui andil bawahan (bawahan) mempunyai andil di dalam perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan begitu pegawai akan lebih mudah dimotivasi pekerjaannya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai lebih termotivasi pekerjaannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya.

Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data perhitungan sebagai berikut:

Hasil Analisis Korelasi Antara Kompensasi (X1) Dan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,333	1,88835

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: kuisioner (diolah SPSS)

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,587$ terletak pada interval (0,40 – 0,599), berdasarkan Tabel 16 di atas, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel X1 (Kompensasi) dan Y (Kinerja) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 17.0 sebagai berikut:

$$Y = a + bX1$$

X1 = Kompensasi

Y = Kinerja

a = Intercept atau Konstanta

b = Angka arah atau Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS 17.0 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 18

Hasil Analisis Regresi antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,596	3,223		4,839	,000
	kompensasi	,607	,110	,587	5,524	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: kuisisioner (diolah SPSS)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 20, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 15,596 + 0,607 X1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 15,596 Berarti apabila variabel bebas X1 (Kompensasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 15,596.
2. Angka arah atau koefisien regresi Variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,607 ini berarti pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Kompensasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,607

Koefisien Determinasi

Pada Tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,345 atau (34,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 34,5% , sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

- a. Formulasi hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

H_a = Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

- b. Taraf nyata (α) dan ttabel

Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai ttabel memiliki derajat bebas (db) = $60 - 2 = 58$

ttabel = 2,002

- c. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 17.0 dapat dilihat pada Tabel 18 , bahwa $t_{hitung} = 5,524$

e. Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 5,524 > t_{tabel} = 2,002$, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Analisis Hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 17.0 , maka hasil yang diperoleh:

Tabel 19

Hasil Analisis Korelasi Antara Motivasi (X2) Dan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,193	,180	2,09505

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: kuisisioner (diolah SPSS)

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,440$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$, berdasarkan Tabel 16 , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 17.0 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

X₂ = Motivasi

Y = Kinerja

a = Intercept atau Konstanta

b = Angka arah atau Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS 17.0 didapat hasil sebagai berikut

Tabel 20

Hasil Analisis Regresi antara Motivasi (X₂) dengan Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,931	3,340		6,266	,000
	Motivasi	,590	,158	,440	3,730	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: kuisisioner (diolah SPSS)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 20 di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 20,931 + 0,590 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 20,931

Berarti apabila variabel bebas X2 (motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 20,931.

2. Angka arah atau koefisien regresi

Variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,590 ini berarti pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 (Motivasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,590.

Koefisien Determinasi

Pada Tabel 19 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,193 atau (19,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 19,3% , sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

a. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Ha = Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

b. Taraf nyata (α) dan ttabel

Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai ttabel memiliki derajat bebas (db) = $60 - 2 = 58$

ttabel = 2,002

c. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 17.0 dapat dilihat pada Tabel 20, bahwa $t_{hitung} = 3,730$

e. Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 3,370 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja.

Analisis Hubungan antara Kompensasi (X1) , Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 17.0, maka hasil yang diperoleh:

Tabel 21

Hasil Analisis Korelasi Antara Kompensasi (X1) Dan Motivasi (X2) Dengan Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,414	1,77086

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi

Sumber: kuisioner (diolah SPSS)

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,659$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$, berdasarkan Tabel 16, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kompensasi) dan variabel X2 (Motivasi) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja) adalah Kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai Kompensasi (X1) , Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 17.0 sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2$$

X1 dan X2 = Variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi)

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Intercept atau Konstanta

b = Angka arah atau Koefisien Regresi

Tabel 22

Hasil Analisis Regresi Berganda antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,293	3,684		2,522	,014
	kompensasi	,524	,107	,507	4,917	,000
	Motivasi	,414	,138	,309	2,992	,004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: kuisisioner (diolah SPSS)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 22, dapat diketahuibahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,293 + 0,524 X1 + 0,414 X2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 9,293

Berarti apabila variabel bebas X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 9,293.

2. Angka arah atau koefisien regresi

Variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,524 ini berarti pengaruh kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Kompensasi) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,524.

Variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,414 ini berarti pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 (Motivasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,414.

Koefisien Determinasi

Pada Tabel 21 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,434 atau (43,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,414 atau (41,4%). Menurut Ashari (2005:168) “Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan”.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,414 atau (41,4%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 41,4% , sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji F (Analisis Simultan)

Tabel 23 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,901	2	68,451	21,828	,000 ^a
	Residual	178,749	57	3,136		
	Total	315,650	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: kuisisioner (diolah SPSS)

a. Formulasi hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

H_a = Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

b. Taraf nyata (α) dan Ftabel

Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai Ftabel dengan

$$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$$

$$V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,16$$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 17.0 dapat dilihat pada Tabel 23, bahwa $F_{\text{hitung}} = 21,828$

e. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} = 21,828 > F_{tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi yang ada pada PT. Sayap Mas UtamaDepo Bogor menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,587$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (persepsi terhadap Kompensasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sedang. Dari hasil koefisien determinasi sebesar $0,345$ atau $(34,5\%)$ memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja sebesar $34,5\%$, sedangkan sisanya $65,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{hitung} = 5,524 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja. Bila dilihat dari tujuh indikator pernyataan maka indikator jam kerja dan tingkat kehadiran ($X_{1.3}$ dan $X_{1.4}$) sebaiknya yang masih perlu ditingkatkan dari indikator Kompensasi (X_1), karena skornya paling rendah yaitu sama-sama 249.

2. Motivasi yang ada pada PT. Sayap Mas UtamaDepo Bogor menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,440$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Motivasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sedang. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,193 atau (19,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 19,3% , sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $t_{hitung} = 3,730 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja. Bila dilihat dari lima indikator pernyataan, maka indikator pengakuan hasil kerja (X2.11) sebaiknya yang masih perlu ditingkatkan dari indikator motivasi (X2), karena jumlah skornya paling rendah yaitu 248.
3. Kompensasi dan motivasi yang ada pada PT. Sayap Mas UtamaDepo Bogor menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,659$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Kompensasi) dan variabel X2 (persepsi terhadap Motivasi) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,414 atau (41,4%) memberikan arti bahwa besarnya

pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 41,4% , sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5% adalah $F_{hitung} = 21,828 > F_{tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor. Bila dilihat dari 8 indikator Kinerja (Y), maka indikator “pengalamankerja”, “pekerjaan tepat waktu” dan “sesuai target” harus ditingkatkan karena ketiga indikator tersebut mempunyai skor yang sama rendah yaitu 246.

B. Saran

- 1) Pemberian kompensasi kepada pegawai dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang sedang dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara kompensasi dan kinerja. Diperlukan peningkatan dari segi jam kerja dan kehadiran dari karyawan supaya kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor bias lebih maksimal
- 2) Motivasi pegawai dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang sedang dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara motivasi dan kinerja. Diperlukan peningkatan dari segi pengakuan hasil kerja karyawan baik dari atasan maupun teman

sejawat supaya kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor

bias lebih maksimal

Bagi penelitian:

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,1999.
- Apriani, Yeni. Hubungan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkah Cipta Mandiri. Skripsi. FE UIKA Bogor. 2007.
- Arief, Achmad. Hubungan Antara Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jamsostek (Persero) Bogor. Skripsi FE UIKA Bogor. 2012.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Ashari, Purbayu Budi Santosa. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS, Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Chatab, Nevizond. Diagnotic Management. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2007.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks, 2004.
- Hasibuan, S.P Maluyu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hermawan, Marji. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT PLN (Persero) Pamulang. Skripsi. FE UIKA Bogor. 2005.
- Keban, T.Yeremias. Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gava Media, 2011
- Luthans, F. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.2005.
- Mahmudah. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Manajemen IPB. Skripsi FE UIKA Bogor. 2014.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mardiansyah, Rully. Peranan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Gading Prima Perkasa/Honda Bintaro. Skripsi. FE UIKA Bogor. 2014.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nurlaila. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair, 2010.
- Prawirosentono, Suryadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Rivai, Vethzal & Basri. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Jakarta: Manda Pustaka, 2011.