

DEWAN REDAKSI
JURNAL BISNIS INDONESIA

Penganggung Jawab

Dra. Siti Ning Farida, M.Si

Redaktur

Dr. Ir. Rusdi Hidayat N., M.Si

Editor I

Dr. Nurhadi, M.Si

Editor II

Dra. Sonja Andarini, M.Si

Sekretariat

Nurul Azizah, S.AB.,M.AB.
Rima Ambarwati Sari H.,S.AB

Desain Grafis

Fauzan, S.AB

Mitra Bestari

Prof. Dr. H. Suhadak, M.Sc.
(Universitas Brawijaya Malang)
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si
(Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta)
Dr. Widiartanto, S.Sos.,M.AB
(Universitas Diponegoro Semarang)
Dr. La Ode Kalimin, M.Si
(Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara)

Alamat Redaksi

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur Jalan Raya Rungkut
Madya Gunung Anyar , Surabaya 60294

**ANALISIS PENGARUH VARIABEL KOMPENSASI DAN VARIABEL MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA KARYA PRATAMA
MANDIRI DI GRESIK .**

Serly Resmita dan Siti Ning Farida

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi yang paling penting, hal ini dikarenakan tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Salah satu fungsi pokok dari manajemen sumber daya perusahaan adalah apabila suatu instansi atau perusahaan mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawannya sehingga perusahaan atau instansi tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan

Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja, semakin baik pemberian motivasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Mitra Karya Pratama mandiri.

Dalam penelitian ini mempunyai variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi ini adalah seluruh karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri sebanyak 37. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan nilai $F_{hitung} (28,015) > F_{tabel} (3,28)$. Dan untuk pengaruh secara parsial dapat diketahui pula bahwa semua variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja pada penelitian ini juga berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} , yang mana pada variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} (4,556) > t_{tabel} (2,032)$. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (2,032)$

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi perusahaan, prinsip kelangsungan hidup usaha dengan menekankan pada kualitas dari usaha tersebut baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis adalah merupakan salah satu asumsi dasar dari

organisasi perusahaan. Dalam hal ini, keberadaan dan keterlibatan suatu sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan erat hubungannya dalam mengelola dan mengendalikan faktor-faktor produksi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi yang paling penting, hal ini dikarenakan tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Oleh karena motor kegiatan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia maka pihak perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Sebab, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi selain merupakan sumber

pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

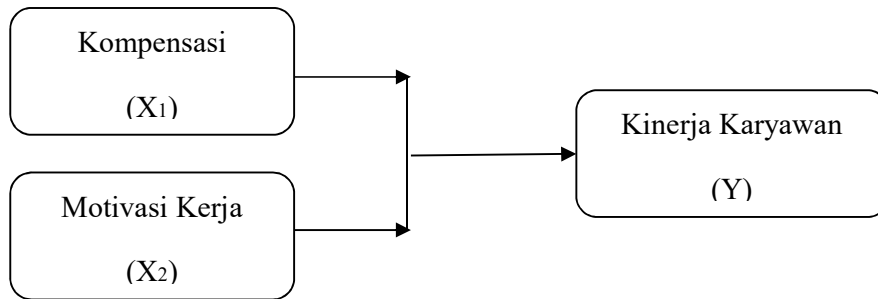
Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi, oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk atau jasa dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Handoko (2011:4) menyatakan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Salah satu dari tujuan individu adalah mendapatkan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:117) bahwa kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja sesuai dengan pendapat dari Hasibuan Malayu S.P (2013:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga hasil kerja atau kinerja dari karyawan dapat dibuktikan oleh perusahaan ataupun organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

KERANGKA BERPIKIR



Hipotesis

1. Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.
2. Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri yang berjumlah 37 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri yang berjumlah 37 orang.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

.....(Sugiyono, 2011 : 275)

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:97)

3. Uji F (Simultan) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan
4. Uji t (Parsial) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	3,722	2,095
	Kompensasi	,675	,148
	Motivasi kerja	,435	,178

Dengan demikian model regresi linier berganda untuk pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,722 + 0,675 X_1 + 0,435 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,722
Artinya besarnya kinerja karyawan adalah 3,722 dengan asumsi kopensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) adalah konstan.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,675 berarti jika kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,675 satuan. Dengan asumsi motivasi kerja (X_2) konstan.

3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,435 berarti jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,435 satuan. Dengan asumsi kompensasi (X_1) konstan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (kompensasi X_1 dan motivasi kerja X_2) dengan variabel terikat (kinerja karyawan Y), Besarnya nilai korelasi adalah 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu (kompensasi X_1 dan motivasi kerja X_2) dengan variabel terikat yaitu (kinerja karyawan Y) adalah sangat

erat atau sangat kuat yaitu sebesar 78,9%.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan program SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,600$ yang berarti bahwa

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,437	2	73,219	28,015	,000 ^b
	Residual	88,860	34	2,614		
	Total	235,297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

Berdasarkan perhitungan dan kura tersebut diatas, diketahui nilai F hitung ($28,015 > F$ tabel ($3,28$)) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat

sebesar 60%. Ini berarti bahwa variabel independen yang berupa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di CV. Mitra Karya Pratama sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada di CV. Mitra Karya Pratama Mandiri.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 . Hasil Perhitungan Uji t

Model Anova	T _{hitung}	T _{tabel}
Kompensasi (X1)	4,556	2,032
Motivasi Kerja (X2)	2,444	2,032

1. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Karya Pratama karena t_{hitung}

$4,556 > t_{tabel}$ ($2,032$) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

2. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Karya Pratama karena $t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (2,032)$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

PEMBAHASAN

Berdasarkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,600 yang artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model penelitian ini.

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri adalah Kompensasi (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial (r) untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,616 atau 61,6% tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi parsial lainnya.

Pembahasan Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas

yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri, hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} (28,015) > F_{tabel} (3,28)$. Hal ini dapat diartikan bahwa berdasarkan kompensasi CV. Mitra Karya Pratama Mandiri sudah memenuhi keinginan karyawan, kemudian motivasi yang diberikan pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri dapat diterima baik oleh karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

Pembahasan Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan melihat $t_{hitung} 4,556 > t_{tabel} (2,030)$. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri, karena apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai harapan karyawan maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:113) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi

kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan melihat nilai t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (2,030). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri, karena semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2007:213) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

PENUTUP

- a. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} . Pada uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,015 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.
- b. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} . Pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,556 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,032. Untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,444 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.
- c. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

hubungan antar variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 78,9%. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau R^2 diperoleh nilai sebesar 0,600 yang berarti bahwa sebesar 60% variabel independen yang berupa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan dan sisanya 40% dipengaruhi oleh

variabel lain diluar model yang diteliti.

- d. Dari hasil nilai koefisien korelasi parsial dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terbesar adalah pada variabel kompensasi (X_1) dengan nilai 0,616 atau 61,6% yang berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik memberikan pengaruh yang lebih dominan daripada variabel motivasi kerja (X_2).

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE – YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D, 2017, Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Dinamika Governance*, 7(2)
- Mathis, R.L. & Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.