

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto

Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin
Email: yanuarheriyanto@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung untuk kompensasi (X_1) adalah 2.843 dan nilai t hitung untuk motivasi (X_2) sebesar 2.373. yang seluruhnya menunjukkan lebih besar dari t tabel adalah 1.984. sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya Internasional, Uji F, didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.984 > 2.70$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya Internasional dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 37.7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional.

Kata Kunci: Kompensasi; motivasi, kinerja

The effect of compensation and motivation on employee performance

Abstract

The purpose of this paper is to determine the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT Indoraya International. The research was done by spreading the quaterner, while the research method using Simple Random Sampling. The t test shows that the magnitude of t for compensation (X_1) is 2.843 and the value of t arithmetic for motivation (X_2) is 2,373. all of which show larger than t table is 1,984. so the hypothesis that states compensation and motivation have a positive effect partially on employee performance at Company PT Indoraya International, F test, $F_{calculated} > F_{table}$ or $25.984 > 2.70$ or signification level (sig) $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis that states compensation and work motivation together affect the employee's performance at Company PT Indoraya International and coefficient of determination indicate that compensation and work motivation contributed 37.7% to Employee Performance at PT. Indoraya International.

Keywords: *Compensation; motivation; performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan atau pengelolaan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Di era globalisasi seperti yang terjadi pada saat ini kemampuan seseorang atau sumber daya manusia dalam mengelola atau mengatur diri sendiri di dalam struktur organisasi maupun mengatur sumber daya manusia lainnya jika orang tersebut sebagai seorang atasan sangatlah penting guna untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Karena kemajuan jaman dan teknologi setiap sumber daya manusia dituntut sedemikian rupa namun tuntutan tersebut harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan tersebut.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan tersebut dan juga motivasi karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Selain itu pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika seorang pegawai berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di dapat.

Dan juga sumber daya manusia akan lebih termotivasi apabila kompensasi yang diberikan dari pihak organisasi sesuai dengan ekspektasinya sehingga menunjang kinerja karyawan tersebut di dalam organisasi. Peran sumber daya manusia yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan pembinaan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan yang bekerja di organisasi tersebut dan juga mengurangi motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2012) yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan demikian motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia itu sendiri, di mana manusia secara individual mempunyai kualitas diri yang berbeda-beda antar satu dengan yang lain, aktualisasi diri untuk meningkatkan prestasinya. Apabila kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan keinginan setiap karyawannya tentu hal ini akan menunjang kinerja organisasi tersebut terlebih lagi dengan adanya motivasi kerja dari dalam diri setiap karyawan hal tersebut dapat memberikan efek ganda dalam kinerja karyawan tersebut dan juga kinerja organisasi.

Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas karyawan, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa faktor lainnya. Namun terkadang motivasi kerja memberikan efek negatif terhadap karyawan karena adanya motivasi ingin menjadi karyawan terbaik cara tidak jujur pun dilakukan seperti membunuh karakter rival dalam hal ini rival yang dimaksud adalah rekan kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Jadi faktor seperti pemberian kompensasi yang tepat dan motivasi kerja setiap sumber daya manusia di dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara efektif dan efisien. Sebab bila kedua faktor tersebut berjalan sebagaimana mestinya maka biaya dan waktu yang digunakan untuk produktivitas dapat ditekan sehingga tidak banyak mengeluarkan tenaga dan biaya yang seharusnya tidak perlu digunakan. Setiap perusahaan pasti menginginkan tingkat kinerja pegawainya meningkat untuk menunjang tingkat produktivitas perusahaan. Untuk mencapai hal

tersebut berbagai unsur harus dipenuhi seperti berfungsinya seluruh fungsi manajemen, analisis SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, dan Threats) yang tepat sasaran, serta pelaksanaan POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling) yang tepat guna.

Dalam mewujudkan suatu tingkat kinerja yang optimal PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta telah berupaya melakukan berbagai macam hal seperti meningkatkan kedisiplinan para karyawannya dan menyederhanakan setiap perencanaan kerja karyawannya supaya lebih mudah dikerjakan dan lebih mudah dalam pelaksanaannya.

Namun terkadang terkendala karena SDM yang bekerja kurang efisien dan efektif dalam bekerja dan juga kurangnya inisiatif di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan juga motivasi kerja yang berkurang karena berbagai faktor lainnya sehingga kinerjanya pun kurang maksimal atau lebih tepatnya kurang dimaksimalkan tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi di beberapa lini.

Dari uraian diatas kita dapat mengetahui bahwa tujuan dari pemberian kompensasi dan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dan juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Hal tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan mudah apabila setiap karyawan mempunyai ego yang kuat yang tidak mau mengalah sehingga akan membuat masalah tersendiri untuk menanganinya. Oleh sebab itu melalui pembahasan ini juga akan dibahas bagaimana cara menyelesaikannya dengan benar tanpa harus ada pihak yang dirugikan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta penulis berpikir bahwa jika pemberian kompensasi dan motivasi kerja berjalan sesuai yang diharapkan atau dapat dikatakan tepat sasaran dan tidak menyimpang pelaksanaannya sudah pasti kinerja seorang sumber daya manusia dan kinerja perusahaan akan meningkat namun akan menurun apabila terjadi suatu masalah dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan tidak tepat sasaran.

Tinjauan pustaka

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas segala pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut kepada perusahaan di tempat dia bekerja dan balas jasa tersebut mempunyai suatu nilai yang dapat dimanfaatkan atau digunakan oleh karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan unsur yang dapat mempengaruhi segala aktivitas di dalam perusahaan dan menentukan sukses tidaknya perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang kadang tidak diperhatikan oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul oleh berbagai macam faktor seperti mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia karyawan, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi biasanya mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerja atau meningkatkan kinerja seorang karyawan, namun biasanya motivasi yang salah dapat membuat seorang karyawan mencelakakan rekan kerjanya sendiri oleh karena itu motivasi sebaiknya jangan diiringi dengan ambisi yang menghalalkan segala cara untuk mendapatkan pengakuan dari top manajemen tapi timbul karena ingin memperbaiki atau meningkatkan kinerja.

Kinerja

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan ketika dia bekerja untuk mencapai tujuan atau ambisi pribadinya ataupun tujuan perusahaan.

METODE

Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability*

plot) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Durbin – Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson (Priyatno 2012), sebagai berikut:

Bila angka Durbin – Watson berada di bawah -2, berarti autokorelasi.

Bila angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Bila angka Durbin – Watson di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Dengan kriteria: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji multikolinearitas

Uji multikoniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikoniearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2006:91).

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikatnya (V. Wiratna Sujarweni 2015) variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat secara signifikan bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar kemampuan independent (kompensasi dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependent (kinerja karyawan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Untuk menguji apakah masing-masing indicator valid atau tidak, dengan membandingkan r_{hitung} dengan hasil perhitungan r_{tabel} Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas kuesioner

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Perbandingan	Keterangan
Kompensasi X₁				
X ₁ -1	.665	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -2	.771	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -3	.738	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -4	.721	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -5	.710	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -6	.780	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -7	.769	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X ₁ -8	.708	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Perbandingan	Keterangan
X ₁ -9	.804	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₁ -10	.594	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Motivasi Kerja X ₂				
X ₂ -1	.696	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -2	.565	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -3	.640	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -4	.613	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -5	.759	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -6	.638	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -7	.701	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -8	.602	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -9	.521	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X ₂ -10	.442	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kinerja Karyawan Y				
Y-1	.784	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-2	.908	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-3	.827	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-4	.769	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-5	.775	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-6	.603	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-7	.674	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-8	.565	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-9	.578	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y-10	.658	0,1966	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua nilai r_{hitung} dari item-item pertanyaan dalam kuesioner lebih besar dari nilai r_{tabel} artinya semua item pertanyaan baik kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) valid.

Uji reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari instrument penelitian. Suatu instrument variabel penelitian dikatakan realibel jika Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar pengujian (α) 0,70.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Pengujian (α)	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.928	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.885	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.924	0,70	Reliabel

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable, hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha untuk variabel Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar (>) 0,70.

Analisis linier berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X₁ (Kompensasi), variabel X₂ (Motivasi), terhadap Y (Kinerja Karyawan), serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, maka digunakan analisa regresi berganda dengan perhitungan SPSS (*Statistical Package Service Softition*), *Versi 20.0*,

Tabel 3. Hasil perhitungan regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig
Konstanta	9.269	3.335	.001
Kompensasi (X ₁)	.407	2.843	.005
Motivasi (X ₂)	.348	2.373	.020
F _{hitung}	: 25.984		
Sig	: 0.000		
Adjusted R ²	: 0.377		
R	: 0.624		

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibentuk persamaan regresi berganda:

$$Y = 9.269 + 0,407 X_1 + 0,348 X_2 + \dots \beta$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) positif 9.269 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada PT. Indoraya Internasional, jika tidak ada variabel kompensasi dan motivasi adalah positif 9.269 satuan.

Nilai koefisien regresi (b₁) variabel kompensasi positif sebesar 0.407 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoraya Internasional sebesar 0.407 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

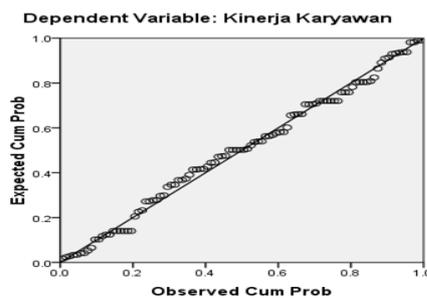
Nilai koefisien regresi (b₂) variabel motivasi positif sebesar 0.348 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoraya Internasional sebesar 0.348 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil uji asumsi regresi klasik

Uji normalitas

Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil uji normalitas menggunakan grafik p. plot

Gambar 1 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Oleh Karen itu memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas

Uji multikoniearitas penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Penelitian ini menggunakan *cutoff* nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2006:91). Hasil pengujian multikorelasi model regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	.392	2.552
Motivasi(X ₂)	.392	2.552

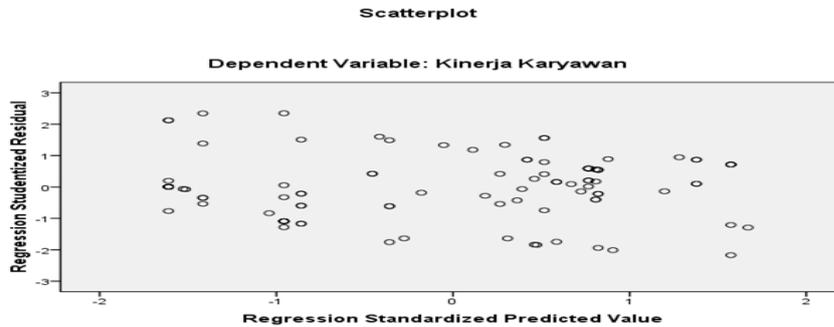
Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independent dalam model ini dibawah 10 dan nilai *torerance-nya* berada diatas 10%(0.10), maka dapat dikatakan model ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji autokorelasi

Berdasarkan hasil output SPSS persamaan regresi dalam penelitian ini dimana D-W (Durbin-Watson), sebesar 2.096, untuk nilai dL adalah 1,6337 dan nilai dU adalah 1.7152, maka nilai 4-dU = 2,2848 dan 4-dL = 2.3663, hal dapat disimpulkan berarti model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji heterokedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi adanya tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*



Gambar 2. Grafik scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Hal ini berarti bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji hipotesis

Untuk menguji apakah Pengaruh Kompensasi (X_1), dan Motivasi (X_2), Secara Parsial dan Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Uji t

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} kompensasi 2.843. $> t_{tabel}$ 1,984 dan $.0005 < 0.05$ terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} motivasi 2.373. $> t_{tabel}$ 1,984 dan $.020 < 0.05$ terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Uji F

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F_{hitung} sebesar 25.984 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.984 > 2.70$ atau tingkat signifikansi (sig) 0.000 < 0.05 , maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi dan motivasi, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS for window* nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini sebesar 37.7 % kompensasi dan motivasi memberikan sumbangan sebesar 37.7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. sebesar 62.3 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dipenuhi maka karyawan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus, meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Hasil uji menyatakan variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} kompensasi (X_1) adalah 2.843 lebih besar dari t_{tabel} adalah 1.984 maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja karyawan. Hasil uji menyatakan variabel motivasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_2) sebesar 2.373. lebih besar dari t_{tabel} adalah 1.984 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan motivasi karyawan dalam bekerja diarahkan ke arah yang positif maka kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik. Disini Peran manajemen dilakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan jika karyawan bisa menerima kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dia ketika bekerja berikut penjelasan dari pihak manajemen tentang kinerjanya maka karyawan akan lebih giat lagi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menyatakan Nilai F_{hitung} sebesar 25.984 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.984 > 2.70$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Uji validitas dan uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliable.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa besarnya t_{hitung} untuk kompensasi (X_1) adalah 2.843 dan nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_2) sebesar 2.373. yang seluruhnya menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} adalah 1.984. sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji F , didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.984 > 2.70$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Nilai t_{hitung} kompensasi adalah paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 37.7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Bandung, Alfabeta
- Duwi Priyatno, 2012, Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Yogyakarta: MediaKom
- Handoko, Hani T., 2012, Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara

- Mangkunegara, AA.P., 2019, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- M. Kadarisman, 2014, Manajemen Kompensasi, Jakarta, Raja Grafindo, Persada
- Sahidaria (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buri Sonikjaya Padang, Jurnal Universitas Taman Siswa Padang
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, W., 2015, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Wibowo, 2013, Manajemen Kinerja, Rajawali, Pers, Jakarta
- Wilson Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Vinsen (2018), Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Manunggal, Skripsi, Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang