

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)**

**Fx.Pudjo Wibowo  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

***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 (X1) is 2.843 and the value of t arithmetic for motivation (X2) 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

*Corresponding Author:* [fxpudjowibowo87@gmail.com](mailto:fxpudjowibowo87@gmail.com)

## **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. 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.

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.

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 LITERATUR**

### **Kompensasi**

Kompensasi di dalam perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya

karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan di dalam perusahaan dalam hal ini ketimpangan yang dimaksud adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan apakah kinerja tersebut menjadi semakin baik, biasa saja, atau menjadi buruk.

Hasibuan (2003:118) dalam buku M Kadarisman (2012:18) yang berjudul Manajemen Kompensasi menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Mondy (2012:4) dalam buku M Kadarisman (2012:18) yang berjudul Manajemen Kompensasi menyatakan bahwa Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Dalam pemberian kompensasi ada banyak faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan, dan masih banyak faktor lainnya. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus dilaksanakan secara adil berdasarkan faktor-faktor penentu kelayakan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya dan faktor lainnya.

### **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.

Malayu S.P. Hasibun (2006:143) yang dikutip oleh Badrudin (2013:191) dalam buku yang berjudul Dasar-Dasar Manajemen, menyatakan bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan. Menurut M.Uzer Usman (2009:28-29) yang dikutip oleh Badrudin (2013:190) dalam buku yang berjudul Dasar-Dasar Manajemen, mengemukakan bahwa: Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Tugas perusahaan dalam melakukan manajemen terhadap karyawannya salah satunya adalah memotivasi setiap karyawan, namun motivasi ini harus diarahkan agar tidak menyimpang hingga merugikan rekan kerja yang bekerja bersama di dalam suatu kesatuan di dalam perusahaan tersebut. Apabila motivasi ini dapat dilaksanakan dengan baik dampaknya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan tentunya mempengaruhi kinerja perusahaan.

### **Kinerja**

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan pihak manajemen perusahaan memotivasi setiap karyawannya dengan benar maka kita dapat melihat salah satu indikator keberhasilannya adalah kinerja karyawan yang semakin membaik dan meningkat.

Bila kinerja karyawan optimal dan terjadinya suatu kesalahan sangat kecil bila diukur dari sudut pandang setiap orang maka dapat dikatakan pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan berjalan dengan sangat baik. Kinerja karyawan yang optimal tentu saja memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja juga merupakan suatu elemen penting didalam organisasi.

Menurut Wibowo (2013 : 4) dalam bukunya berjudul Manajemen Kinerja menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh

sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kerjanya

Dan 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).

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

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.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja**

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji, kompensasi bisa meliputi pujian, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Jadi pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya harus memikirkan berbagai faktor karena hal ini bisa mempengaruhi masa depan perusahaan ke depannya dan pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara matang agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan adil.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi terbukti berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor. Sebaiknya dari pihak manajemen perusahaan mengarahkan setiap karyawannya agar termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi namun motivasi ini harus diluruskan dalam arti kata motivasi untuk membangun diri sendiri bukan dengan cara menjatuhkan rekan kerja, oleh sebab itu lah peran manajemen di dalam perusahaan harus selalu mengawasi setiap karyawannya agar setiap karyawan termotivasi secara sehat tanpa menjatuhkan rekan kerja bukan hanya diawasi tapi juga harus diarahkan. Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan atau minimal diperbaiki atau kesalahan dalam bekerja semakin hari semakin berkurang.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja terbukti berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja 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 lah 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. Peran manajemen dalam mengarahkan karyawannya untuk lebih termotivasi lagi dalam bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun dengan catatan motivasi disini harus dilakukan secara sehat. Jadi pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang tepat sasaran dapat meningkatkan atau minimal memperbaiki kinerja seorang karyawan apabila kinerja karyawan dapat diminimalisir dari kesalahan yang fatal maka kinerja perusahaan pun akan terus berkembang dan meningkat.

Berdasarkan teori dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini variabel bebas/independen adalah Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat/dependen adalah kinerja karyawan (Y)

Tabel 1  
 . Variabel Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Komisi 5. Tunjangan Lijan Poltak Sinambela (2016:222), dalam buku Manajemen Sumber Daya	1. Nominal gaji 2. Ketepatan Waktu Gaji 3. Upah Tambahan 4. Pengaruh Upah Tambahan 5. Jangka Waktu Bonus 6. Pengaruh Bonus 7. Persepsi Komisi 8. Pengaruh Komisi 9. Perlunya Asuransi 10. Hak Asuransi	Ordinal
Motivasi (X2)	1. Keberhasilan 2. Penghargaan 3. Pekerjaan Itu Sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Peningkatan Miftah M. Toha (2015:231), dalam buku Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi	1. Ucapan Selamat 2. Dampak Kegagalan 3. Pengakuan Kualitas 4. Pengaruh Penghargaan 5. Kecepatan Kerja 6. Kebijakan Perusahaan 7. Tanggung Jawab Karyawan 8. Tanggung Jawab Perusahaan 9. Pelatihan 10. Kejelasan Karir	Ordinal
Kinerja (X3)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama Wilson Bangun (2012:233-234), dalam buku Manajemen Sumber Daya	1. Banyaknya Pekerjaan 2. Gaji dengan pekerjaan 3. Hasil Pekerjaan 4. Cerminan Kemampuan 5. Kecepatan Bekerja 6. Waktu Pekerjaan 7. Waktu kehadiran 8. Intensitas Kehadiran 9. Kerja Sama Tim 10. Rekreasi Karyawan	Ordinal



## Pengukuran Variabel

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert ( rentang nilai 1 sampai dengan 5), di mana jawaban responden diberi nilai sebagai berikut : sangat setuju (ss) nilai 5, setuju (s) nilai 4, kurang setuju (ks) nilai 3 tidak setuju (ts) nilai 2 dan sangat tidak setuju (sts) nilai 1

## Populasi dan sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta..

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah staf karyawan pada PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.

#### .2.Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.

Besarnya populasi dalam penelitian yang akan dilakukan, dan waktu terbatas yang dimiliki oleh peneliti, maka sampel yang diambil adalah sebanyak 100 orang. Sampel diambil secara acak dengan menggunakan *simple random sampling*, yang memberi peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Melalui teknik ini, terpilihnya individu sebagai anggota sampel benar-benar atas factor kesempatan. Bukan berdasarkan factor *subyektif* dari peneliti. Berarti setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

### Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk menguji berapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta. Adapun persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta Intersepsi
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $x_1$  = Kompensasi
- $x_2$  = Motivasi Kerja
- $e$  = Error

## 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 `2  
 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Perbandingan	Keterangan
<b>Kompensasi X<sub>1</sub></b>				
X <sub>1</sub> -1	.665	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -2	.771	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -3	.738	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -4	.721	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -5	.710	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -6	.780	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -7	.769	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -8	.708	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -9	.804	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1</sub> -10	.594	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Motivasi Kerja X<sub>2</sub></b>				
X <sub>2</sub> -1	.696	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -2	.565	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -3	.640	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -4	.613	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -5	.759	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -6	.638	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -7	.701	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2</sub> -8	.602	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X <sub>2</sub> -9	.521	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
X <sub>2</sub> -10	.442	0,1966	r hitung > r tabel	Valid
<b>Kinerja Karyawan Y</b>				
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

Sumber : Data Diolah

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  dari item-item pertanyaan dalam kuesioner lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  artinya semua item pertanyaan baik kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), 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 ( $\alpha$ ) 0,70

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Pengujian ( $\alpha$ )	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

Sumber : Data diolah

Tabel 3 menjelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable, hal ini terlihat dari nilai cronbach's alpha untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar (>) 0,70

## Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel  $X_1$  (Kompensasi), variabel  $X_2$  (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 4.  
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 R2 : 0.377			
R : 0.624			

Sumber : Data diolah

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:

1. 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.
2. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) 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.
3. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) 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.

## 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

- a. 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.

- b. 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  $R^2$*  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.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 37.7 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta.

Saran :

1. Untuk pemberian motivasi berupa penghargaan kepada karyawan agar dapat memacu mereka meningkatkan kinerja baik penghargaan yang diberikan seperti jenjang jabatan ataupun yang lainnya.
2. Perusahaan juga diharuskan untuk pemberian kompensasi menetapkan kebijakan yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang diterapkan, maksudnya adalah perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan berdasarkan beban kerja yang diembankan.
3. Di harapkan perusahaan tetap mengendalikan system manajemen yang baik maka akan menghindari terjadinya masalah-masalah yang mungkin muncul.
4. Kinerja karyawan PT.Indoraya Internasional di Yogyakarta perlu dikembangkan lagi dengan dilakukannya pelatihan yang berkesinambungan, hal ini guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja nantinya.

## 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*, Affabeta, Bandung
- Sujarweni, W., 2015, *Metologi 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



Halaman ini sengaja dikosongkan  
*(this page intentionally left blank)*