

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALDACO CITRA JAYA DI GRESIK

ROBI TEGUH SANTOSO

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

DRA. SITI NING FARIDA, M.Si

**Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**
siti_farida.adbis@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ALDACO CITRA JAYA di Gresik. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t dengan menggunakan program *SPSS 26 for Windows*. Hasil uji validitas dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha $0,825 > 0,6$. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja dengan persamaan $Y = 11,941 + 0,195 X_1 + 0,256 X_2 + e$. Hasil analisis uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,025 > 3,11$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji t variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,999$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji t variabel motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,673 > t_{tabel} 1,999$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, KINERJA KARYAWAN

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat, baik dalam bidang industri produk maupun jasa. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja agar dapat memuaskan kebutuhan konsumen dan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan. Untuk itu perusahaan memerlukan finansial yang kuat, teknologi yang mutakhir, serta sumber daya manusia yang memadai. Meskipun perusahaan memiliki finansial yang kuat dan teknologi mutakhir tetapi sumber daya manusia tidak memadai, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengatur sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat membantu perusahaan

menjadi semakin maju dan berkembang. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan yang dimiliki.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Definisi sumber daya manusia menurut Suparyadi (2016:2) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap,

perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (hasibuan, 2012:118). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya

secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun. Motivasi antara orang yang satu berbeda dengan orang yang lainnya, yaitu selain terletak pada kemampuannya bekerja juga tergantung kepada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung kepada motivasinya.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto et al. (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Amstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku

dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

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 karyawannya meningkat untuk menunjang

tingkat produktivitas perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut berbagai unsur harus dipenuhi seperti berfungsinya seluruh fungsi manajemen. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan meneliti apakah faktor kompensasi dan motivasi kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan PT ALDACO CITRA JAYA di Gesik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka kami mengetahui:

- a. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?
- d.

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di GRESIK.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

B. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya manusia

Definisi sumber daya manusia menurut Suparyadi (2016:2) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka

mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Murwansyah (2012:10) mendefinisikan bahwa “manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Hariandja dan Sunyoto (2011:1) sumber daya manusia merupakan “aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012:128). Menurut Sutrisno (2016:181) kompensasi adalah penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut sutrisno (2016:110) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Setiap perilaku yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno 2015:110) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun pribadi masing-masing anggota organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong. Baik yang berasal dari dalam (intristik) maupun dari luar (ekstristik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinabela,dkk 2012). Menurut Mangkunegara di dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan .

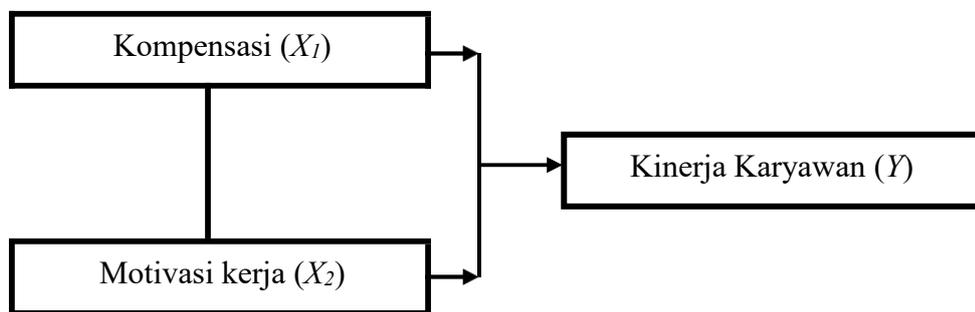
Kerangka Berpikir

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Aldaco Citra Jaya. Variable terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan variabel bebas (independen) adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1 Terdapat pengaruh secara simultan pada Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aldaco Citra Jaya.
- H2 Terdapat pengaruh secara parsial pada Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aldaco Citra Jaya.

H3 Terdapat pengaruh
secara parsial pada
Motivasi Kerja (X_2)
terhadap Kinerja
Karyawan PT
Aldaco Citra Jaya.



C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel-variabel lain. Maksimalisasi objektivitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik dan percobaan terkontrol (Asep Saepul, 2014:5)

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2015:215). Populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aldaco Citra Jaya yang berjumlah 80 Karyawan.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aldaco Citra Jaya yang berjumlah 80 karyawan, maka penulis menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 karyawan.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat dalam Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015:85) mendefinisikan smpling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggotanya populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingi membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua popilasi dijadikan sampel”

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan

hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali 2013:96).

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diolah dari kuesioner dapat diperoleh penyajian data sebagai berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	57	71,25%
Perempuan	23	28,75%
Total	80	100%

Tabel 2**Klasifikasi responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 30 Tahun	31	38,75%
30 – 40 Tahun	35	43,75%
> 40 Tahun	14	17,5%
Total	80	100%

Uji Validitas**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel Indikator		Nilai Korelasi	Syarat	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Pertanyaan 1	0,855	>0,220	Valid
	Pertanyaan 2	0,882	>0,220	Valid
	Pertanyaan 3	0,854	>0,220	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Pertanyaan 1	0,866	>0,220	Valid
	Pertanyaan 2	0,868	>0,220	Valid
	Pertanyaan 3	0,876	>0,220	Valid
	Pertanyaan 4	0,848	>0,220	Valid
	Pertanyaan 5	0,862	>0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,657	>0,220	Valid
	Pertanyaan 2	0,878	>0,220	Valid
	Pertanyaan 3	0,852	>0,220	Valid

	Pertanyaan 4	0,906	>0,220	Valid
	Pertanyaan 5	0,785	>0,220	Valid

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan hasil valid.

Karena nilai korelasi lebih besar dari nilai tabel (rhitung > rtabel) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian valid.

Uji Reliabelitas

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

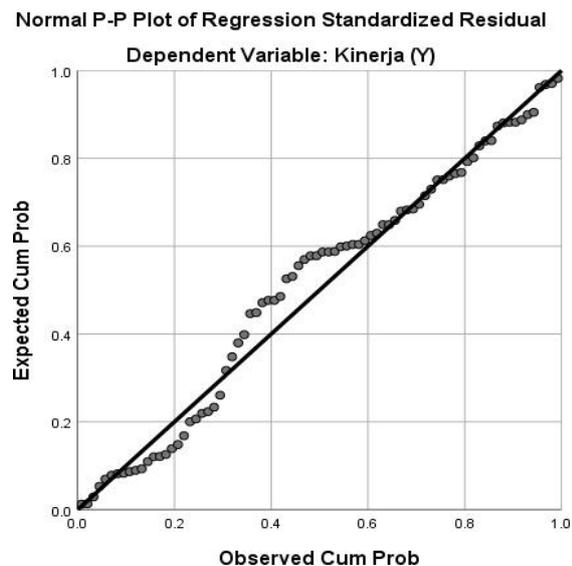
Variabel	Alpha	<i>Alpha Cronbach's</i>	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0,825	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,914	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,6	Reliabel

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan sebagai alat ukur tersebut telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 1

Hasil Pengujian Normalitas



Melalui grafik pada gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expeted Cu. Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum*

Prob). Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.941	1.960		6.092	.000		

Kompensasi (X1)	.195	.138	.146	1.411	.162	.997	1.003
Motivasi kerja (X2)	.256	.070	.381	3.673	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

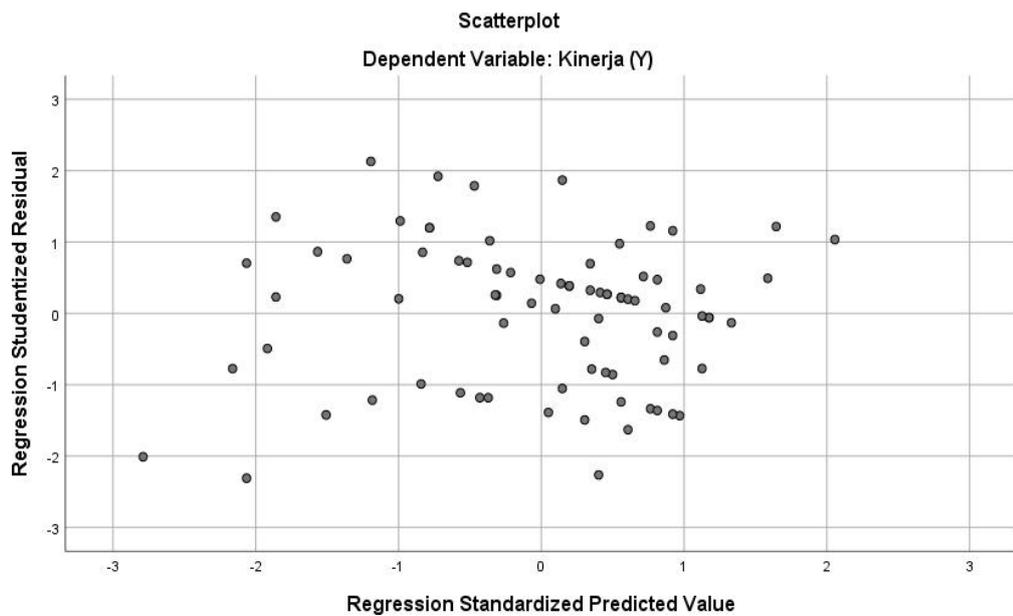
Dari hasil tabel 4.9 dapat diketahui besar nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja < 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan, maka model yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau dapat dikatakan bebas dari multikolonieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis didasarkan pada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (menyempit, bergelombang, melebar), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta penyebaran titik-titik diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi heterokedastisitas. Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik

berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.415 ^a	.172	.151	2.760	1.821

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai DW 1,821 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,6851 dan kurang dari $(4-DU) = 2,3149$. Sedangkan kriteria dalam pengujian Durbin Watson

(DW) adalah apabila $DU < DW < 4-DU$ tidak terjadi autokorelasi. Hasil dari uji autokorelasi adalah $1,6851 < 1,821 < 2,3149$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Metode Analisis Data

Tabel 7

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.941	1.960	

Kompensasi (X1)	.195	.138	.146
Motivasi kerja (X2)	.256	.070	.381

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,941 + 0,195 X_1 + 0,256 X_2 + e$$

Penjelasam dari persamaan diatas adalah:

- Jika konstanta (b_0) sebesar 11,941 menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi kerja) sana dengan nol atau konstan maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) bernilai 11,941.
- Perubahan yang searah ditunjukkan oleh nilai positif. Yang berarti jika Kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar sebesar 0,195 satuan. Dan apabila kompensasi mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun

sebesar 0,195 satuan dengan asumsi variabel kompensasi konstan.

- Perubahan yang searah ditunjukkan oleh nilai positif. Yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar sebesar 0,256 satuan. Dan apabila Motivasi Kerja mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja konstan.
- e menunjukkan variabel pengganggu atau standar error diluar model yang diteliti.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.151	2.760

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R Square* adalah sebesar 0,172 atau 17,2%. Dengan demikian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan sebesar 17,2% sedangkan sisanya sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9

Hasil uji F (Uji Simultan)

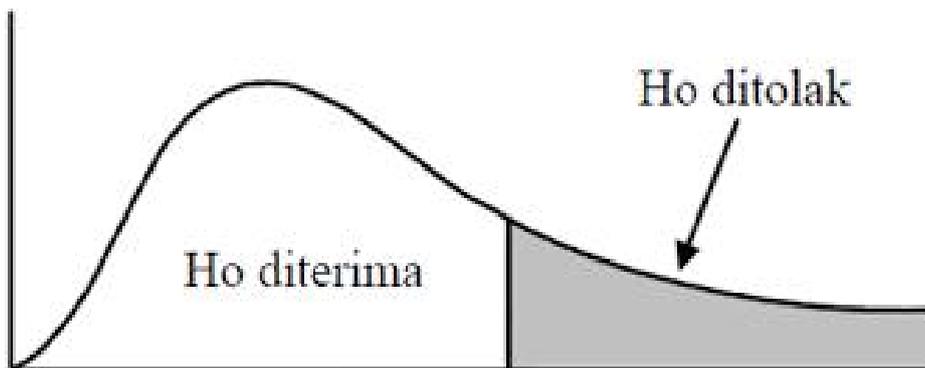
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.260	2	61.130	8.025	.001 ^b
	Residual	586.540	77	7.617		
	Total	708.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X1)

Gambar 3

Derah Penerimaan dan Penolakan Uji F



$$F_{tabel} = 3,11$$

$$F_{hitung} = 8,025$$

Berdasarkan perhitungan dan kurva diatas, diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,025 > 3,11$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% dan

H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja

Karyawan(Y).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

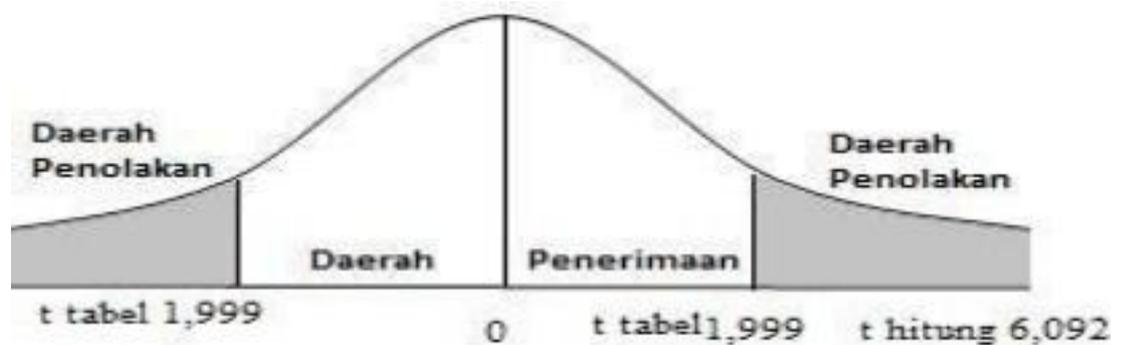
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.941	1.960		6.092	.000
	Kompensasi (X1)	.195	.138	.146	2.411	.162
	Motivasi kerja (X2)	.256	.070	.381	3.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Uji parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4

Kurva Distribusi Variabel Kompensasi (X_1)



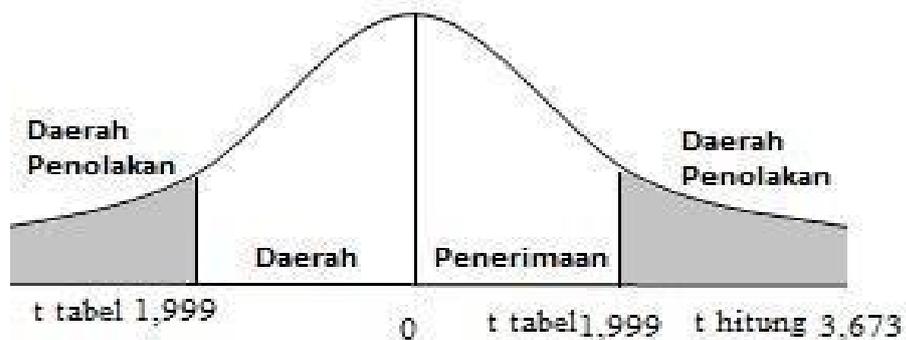
Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,999$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel Kompensasi (X_1)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

2. Uji parsial antara variabel Kinerja Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 5

Kurva Distribusi Variabel Motivasi Kerja (Y)



Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 3,673 > t_{tabel} 1,999$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%

sehingga dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aldaco Citra Jaya.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,025 > 3,11$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) PT Aldaco Citra Jaya dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sehingga naik turunnya kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh seberapa baik kompensasi yang diterima oleh karyawan dan sebesar apa motivasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan telah melakukan

pekerjaan dan tugas-tugasnya dengan baik, maka sudah seharusnya perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan professional. Hal ini telah dilakukan oleh PT Aldaco Citra Jaya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dan pemberian motivasi kerja agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya diperusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan menghasilkan karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terbukti berpengaruh signifikan.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung ($2,411 > t_{tabel}$ ($1,999$)) maka

H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis dalam penelitian teruji kebenarannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi yang meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap fasilitas kerja, kepuasan terhadap tunjangan kerja, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja karyawan harus diimbang dengan pemberian besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Sehingga pemenuhan hak karyawan dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan

harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja karyawan.

Pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung ($3,673$) > t tabel ($1,999$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis dalam penelitian teruji kebenarannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis dimana perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya tersebut. Kebutuhan sosial yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan pemimpin, keamanan yaitu perasaan aman saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, penghargaan yaitu pemberian pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang telah

dilakukan, serta aktualisasi diri yang terjadi pada PT Aldaco Citra Jaya dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Barelson dan Stainer (dalam Yusuf, 2015:254), motivasi kerja adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan serta indikator teori motivasi kebutuhan menurut Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Melalui penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aldaco Citra Jaya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier

berganda persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 11,941 + 0,195 X_1 + 0,256 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi dinyatakan bahwa Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y). Semakin meningkat Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan (Y)

2. Hasil dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,172. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,2% sedangkan sisanya $100\% - 17,2\% = 82,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,025 lebih besar dari nilai F tabel 3,11 dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka dapat

diambil kesimpulan variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya.

4. Variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya dengan nilai t hitung 2,411 sedangkan t tabel 1,999 dan signifikansi 0,005.
5. Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aldaco Citra Jaya dengan nilai t hitung 3,673 sedangkan t tabel 1,999 dan signifikansi 0,005.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada PT Aldaco Citra Jaya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi insentif, dengan memberikan kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, se;ain itu perlu diperhatikan pembagiannya apakah sudah tepat.
2. Adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala untuk menyamakam pola pikir dan penyelarasan tujuan perusahaan.
3. Perusahaan terus memberikan motivasi baik berupa arahan atau nasehat karean hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gava Media.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Makassar: Ghalia Indonesia
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Rajagrafindo persada.
- Sinabela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: CV Andi Offset. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- <http://googleweblight.com/?u=hhttp://stiebanten.blogspot.com/2011/06/pengertian- arti- pengukuran - variabel.html?m%3D1&hl=id-ID>
- <https://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1>
- <https://books.google.co.id/books?id=nwaaCgAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>