

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTOSA ARTHA NUSANTARA DI JAKARTA

Nur Khotijah¹ Muhamad Haikal Akbar² Apriyanto³

Program Studi D-3 Administrasi Perkantoran

Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

nurkhotijah2017@gmail.com¹, muhamadhaikalakbar@politeknik-tunaspemuda.ac.id²,

irapriyanto0604@gmail.com³.

ABSTRAK

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Kuantitatif Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha 0,60 yaitu 0,979, 0,936 dan 0,943, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel. Koefisien determinasi multiple R² 0,745 74,5%, artinya kinerja pada PT. Sentosa Artha Nusantara dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan Fhitung dengan Ftabel adalah H₀ ditolak karena : Fhitung 87,66 Ftabel 4,1830. Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang diberikan PT. Sentosa Artha Nusantara dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 - 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain: memberikan kenaikan gaji, gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan dan asuransi kesehatan. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata. Tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara dinilai tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 - 4,19. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata, untuk itu manajemen perlu bertahap, memberikan jaminan asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi yang sesuai dengan masa kerja karyawan. Serta memberikan gaji, apabila karyawan tidak bekerja karena alasan yang jelas. Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Compensation and motivation are very important in improving employee performance. Compensation is a motivator for someone to carry out an activity in order to get the best results, employee motivation needs to be raised so that employees can carry out the best performance, conversely employees who do not have high motivation in doing their work will find it difficult to work well and tend to be irresponsible even though employees has good operational ability. Quantitative Based on the results of the reliability test conducted on all items in this study it shows that all research items can be said to be reliable because the reliability coefficient value of Cronbach's Alpha is 0.60, namely 0.979, 0.936 and 0.943, thus it can be said that all statement items reliable. The coefficient of determination of multiple R² 0.745 74.5%, means that the performance at PT. Sentosa Artha Nusantara is influenced by compensation and motivation by 74.5%, while the rest can be caused by the influence of other factors such as education and training. Based on the results obtained from the comparison of Fcount with Ftable, H₀ was rejected because: Fcount 87.66 Ftable 4.1830. Respondents' responses regarding the compensation provided by PT. Sentosa Artha Nusantara were considered good, because the average value of the entire statement was 4.06 are in the interval 3.40 - 4.19. Even so, there are still several factors that need to be considered, including: giving a raise, the salary received is sufficient for needs and health insurance. Because it has a value below the average. Respondent's response regarding motivation is 4.06, meaning that the motivation of employees of PT. Sentosa Artha Nusantara is rated high, because the average value of the entire statement is 4.06 in the interval 3.40 - 4.19. Because it has a value below the average, for this management needs to be gradual, provide health insurance guarantees, meal allowances and transportation in accordance with the employee's working period. As well as providing a salary, if the employee is not working for obvious reasons. With this attention, employees will be motivated to work even better.

Keywords: Compensation, Employee Performance Motivation

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas kehidupan dan usia harapan manusia. Pembangunan kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat (Sari, 2008). Kesehatan merupakan keadaan sejahtera baik jasmani, rohani maupun sosial seseorang. Kesehatan dapat dicapai dengan adanya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat pada setiap masyarakat. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan. Tempat untuk menyelenggarakan kesehatan disebut sarana kesehatan.

Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan manajemen perusahaannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik (Galih, 2011).

Dengan adanya persaingan, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan memberikan kompensasi yang baik guna memicu kinerja yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan (Mulyadi, 2010).

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Atas dasar uraian tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara Di Jakarta.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta ?
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas, maka diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi hanya pada **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara Di Jakarta.**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta.
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta.
3. Bagaimana Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara di Jakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis
Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *Men, Money, Method, Materials, Machine* dan *Market* yang disingkat 6M.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manajemen merupakan alat dan wadah (tempat) untuk mengatur 6M dan semua aktivitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya, karena jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan dihindari, dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini penulis mengutip beberapa definisi menurut G.R Terry yang dikutip oleh Kartono (2008:168) dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* menyatakan bahwa Manajemen

adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia. Kemudian menurut Malayu (2010: 1) : Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dan definisi di atas dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengendalian, melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli menurut Rivai (2008:1) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2008:2), menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2008:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu :

1. Fungsi-fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, menurut Sastrohadiwiro (2009:181), bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2011:118), bahwa : Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

a. Penggolongan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Direct compensation*
2. *Indirect compensation*

Pembagian kompensasi finansial tersebut di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direct compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

2. *Indirect compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Berikut ini beberapa pendapat yang diungkapkan oleh para ahli mengenai gaji, yaitu sebagai berikut : Menurut Stone (Moekijat, 2009:2) gaji adalah *An employee paid on a monthly, semi monthly, or weekly basis receives a salary*. Definisi di atas menjelaskan gaji adalah pembayaran yang dilakukan kepada seorang pegawai yang dilakukan tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu menurut siklus mengenai gaji, yang dikutip oleh Hasibuan (2010:119): *Salaries are fixed compensations paid to holder of official, executive, or clerical positions, on a regular basis such as by the year, quarter, month, or week*.

Definisi di atas menjelaskan gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan). Sedangkan pengertian upah menurut pendapat beberapa ahli yaitu sebagai berikut : Menurut Stone (Moekijat, Hal 4:2009) definisi upah adalah: *Wages refer to direct compensation received by an employee paid according to hourly rates*. Bila diterjemahkan, definisi upah menunjukkan kompensasi langsung yang diterima oleh seorang pegawai yang dibayar menurut waktu selama ia bekerja berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. Selanjutnya Yoder (Moekijat, Hal 4:2009) mengatakan bahwa : *In most popular usage, wages are the method of payment for hourly rates*.

Dari kutipan definisi-definisi tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil. Sedangkan pengertian upah insentif adalah balas jasa yang ditawarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2010:127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar

harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Bila kondisi perekonomian sedang maju (*Boom*) maka tingkat upah / kompensasi akan, semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

4. Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain yaitu para bawahan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Malayu S. P. Hasibuan (2009:143) menyatakan : Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Sebelum memenuhi sebagian motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, sesuai dengan yang dinyatakan oleh Moekijat (2010:5) menyatakan bahwa : Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

T. Hani Handoko (2009 : 250), mengemukakan bahwa : Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:89) Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

Memberikan motivasi memang tidaklah mudah, oleh karena itu seorang manajer harus mampu melihat dan mengetahui latar belakang, keinginan dan ambisi yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga manajer dapat mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat serta dapat melakukan tindakan memotivasi yang tepat. Selain dapat melihat dan mengetahui kebutuhan dan keinginan dari bawahannya, seorang manajer juga harus memiliki kecakapan, ketegasan dan ketepatan memberi perintah kepada bawahannya tanpa menimbulkan perlawanan ataupun kebencian.

5. Kinerja Karyawan

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Pendapat Simmamora (2009:8) : Kinerja Karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Definisi Kinerja Pegawai menurut Mathis (2011:78) : Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:105) : Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

B. Peneliti Sebelumnya

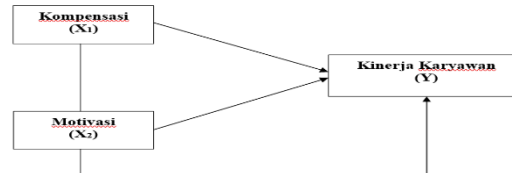
Dalam penelitian ini penulis tidak mungkin dapat membuat atau menyelesaikan penelitian tersebut tanpa adanya peneliti-peneliti yang sebelumnya telah membuat penelitiannya, maka penulis mengambil beberapa peneliti sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang penulis ambil, berikut peneliti-peneliti sebelumnya :

Haryono meneliti tahun 2009 dengan judulnya "Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai *variable intervening* (studi pada pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)". Metode analisisnya menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau *Path Analysis*. Hasil penelitian tersebut ialah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variable intervening*.

Sri Wuryanti pada tahun 2008, dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Jawa Tengah)". Dengan metode Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan Metode Analisis Jalur atau *Path Analysis*. Hasil penelitiannya ialah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

C. Kerangka Konseptual

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Untuk mencapai produktivitas tersebut tentunya karyawan harus mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Untuk itu karyawan harus berperan aktif dalam menetapkan, mendukung serta melaksanakan rencana, proses, sistem, dan penentuan terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Hal itu dikarenakan hanya dengan sumber daya manusialah segala teknologi yang dimiliki perusahaan dapat dioperasikan dan berfungsi dengan efektif dan efisien.



Gambar 2.4
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : **Apabila perusahaan menerapkan sistem Kompensasi dan Motivasi yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.** Berikut hipotesis berdasarkan kerangka teori :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Artha Nusantara yang berlokasi di Jakarta.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif, menurut Nazir (2009:54) dalam bukunya Metode Penelitian adalah : Metode Penelitian Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

1. Sumber Data

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Marzuki (2012:55) biasanya jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung di sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode di atas, penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini adalah :

a. Studi Literatur

Data penulisan diperoleh dengan cara membaca serta mempelajari buku-buku atau literatur-literatur yang berhubungan dan sesuai dengan skripsi.

b. Penelitian Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan yang penulis teliti dengan cara :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pejabat yang berwenang yang berhubungan dengan permasalahan

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian ini.

Dalam pelaksanaan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian. Populasi menurut Sugiyono (2010:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Karena jumlah karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara sebanyak 32 orang, maka seluruh populasi penulis jadikan sample dan sampel penulis mengambil pernyataan dari Singarimbun (2008:171) bahwa : Bilamana

3. Operasional Variabe

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja.

Ketiga variabel ini akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pernyataan terstruktur yang disebarkan kepada karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara. Berikut ini disajikan tabel operasional independen (Variabel X1) yaitu pemberian kompensasi, (Variabel X2) yaitu motivasi dan variabel dependen (variabel Y) yaitu kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Kompensasi, Motivasi dan Kinerja kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi langsung	a. Gaji b. Upah c. Upah insentif	Ordinal
		Kompensasi tidak langsung	a. Asuransi b. Fasilitas kantor c. Tunjangan	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.	Kebutuhan fisik	a. Pemberian gaji b. Pemberian bonus c. Uang makan d. Uang transport e. Fasilitas perumahan	Ordinal
		Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	a. Jaminan sosial b. Dana pensiun c. Tunjangan kesehatan d. Asuransi kecelakaan e. Perlengkapan keselamatan kerja	
		Kebutuhan sosial	a. Kebutuhan sosial b. Teman c. Afiliasi d. Interaksi	
		Kebutuhan akan penghargaan	a. Kebutuhan akan penghargaan diri b. Pengakuan akan prestasi	

		Kebutuhan perwujudan diri	a. Kemampuan diri b. Ketrampilan potensial optimal	
Kinerja karyawan (Y)	Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	Kualitas kerja Kuantitas kerja Kedisiplinan Ketepatan waktu Dampak interpersonal	a. Ketetapan hasil kerja b. Ketelitian hasil kerja a. Hasil kerja a. Kehadiran b. Peraturan perusahaan a. Kecepatan kerja a. Bekerjasama b. Komunikasi c. Peran serta	Ordinal

4. Alat Ukur

Untuk pengolahan data dari hasil angket yang telah dijawab oleh responden diberi angka / bobot nilai berdasarkan Skala Likert, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel 3.2
Skor / bobot nilai berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2004:87), Metode Penelitian Bisnis

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2010:47).

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Rentang = Nilai tertinggi - Nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas maka panjang kelas interval adalah :

Panjang kelas interval = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Kompensasi dan Motivasi	Kinerja
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Kurang baik	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup baik	Cukup tinggi
3,40 – 4,19	Baik	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik	Sangat tinggi

5. Metode Analisa Data

Untuk analisa data, penulis menggunakan Analisa Statistik Korelasi *Rank Spearman*, sebab kedua variabel bersifat ordinal. Analisis statistik korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan antara variabel X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja).

a. Analisa Korelasi Berganda (*Multiple Correlation*)

Menurut Sugiyono (2010:216) pengertian korelasi berganda adalah bahwa korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain. Lebih lanjut untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan (r) antara variabel independen dengan variabel dependen dapat digunakan interpretasi berikut :

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,119	Sangat rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2010;183)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara dua variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun. Sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya naik.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja), maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

Rumus : $Kd = (rs)^2 \times 100\%$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

rs = Koefisien Korelasi

Nilai Kd di atas menunjukan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

c. Pengujian Hipotesis

1. Menghitung Nilai F_{Hitung}

Untuk mengetahui apakah variable-variable koefisien korelasi signifikan atau tidak. Untuk mencari F_{Hitung} dengan rumus :

$$F_{Hitung} = k \frac{\frac{R^2}{(1 - R^2)}}{(n - k - 1)}$$

(Akdon, Riduwan, 2008:128)

Dimana :

F_{Hitung} = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah sampel

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Responden mengenai pemberian kompensasi yang diterima karyawan di PT. Sentosa Artha Nusantara

Objek dari penelitian ini adalah PT. Sentosa Artha Nusantara untuk mendapatkan bukti-bukti mengenai kompensasi pada PT. Sentosa Artha Nusantara, penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan adalah 32 eksemplar, kuesioner yang terkumpul sebanyak 32 eksemplar.

B. Gambaran Umum Responden

Untuk mendapat gambaran mengenai pelanggan yang menjadi responden, dilihat berdasarkan : jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, pendidikan, penghasilan per bulan dan lamanya berlangganan. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 32 responden, maka dapat diketahui gambaran umum karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara sebagai berikut :

Bahwa sebagian besar karyawan adalah wanita yang merupakan responden terbanyak sebesar 65,62% dan sisanya sebesar 34,38% adalah karyawan pria. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara rata-rata didominasi oleh wanita.

Bahwa responden yang berusia antara 25 - 30 tahun berjumlah 8 orang (25%), 31 - 36 tahun sebanyak 13 orang (40,63%), dan usia lebih dari 37 tahun berjumlah 11 orang (34,37%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara berusia antara 31 - 36 tahun.

Bahwa sebagian besar karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang (40,62%), pendidikan Diploma 3 sebanyak 10 orang (31,25%) dan Sarjana 9 orang atau 28,13%.

Bahwa sebagian besar karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 19 orang (59,38%), masa kerja lebih dari 5 tahun 8 orang (25%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun 5 orang (15,62%).

Bahwa sebagian besar karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara belum menikah yaitu sebanyak 18 orang (56,25%) dan yang sudah menikah 14 orang (43,75%).

C. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas digunakan dengan bantuan Program SPSS, masing-masing variabel adalah sebagai berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	0,967	0.349	Valid
VAR00002	0,908	0.349	Valid
VAR00003	0,967	0.349	Valid
VAR00004	0,972	0.349	Valid
VAR00005	0,972	0.349	Valid
VAR00006	0,827	0.349	Valid
VAR00007	0,779	0.349	Valid
VAR00008	0,972	0.349	Valid

Sumber: kuoner (data diolah kembali)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
VAR00001	0,955	0.349	Valid
VAR00002	0,780	0.349	Valid
VAR00003	0,841	0.349	Valid
VAR00004	0,606	0.349	Valid
VAR00005	0,666	0.349	Valid
VAR00006	0,870	0.349	Valid
VAR00007	0,759	0.349	Valid
VAR00008	0,804	0.349	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	0,910	0.349	Valid
VAR00002	0,694	0.349	Valid
VAR00003	0,952	0.349	Valid
VAR00004	0,694	0.349	Valid
VAR00005	0,952	0.349	Valid
VAR00006	0,779	0.349	Valid
VAR00007	0,910	0.349	Valid
VAR00008	0,629	0.349	Valid
VAR00009	0,704	0.349	Valid
VAR00010	0,629	0.349	Valid

Sumber: kuesioner (data diolah kembali)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dan 0.349 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Simamora (2009:177)). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel X₁
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.981	8

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.940	8

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.950	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,979, 0,936 dan 0,943, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui pernyataan responden mengenai motivasi pada

PT. Sentosa Artha Nusantara. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan Skala Likert. Adapun kriteria penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut Sudjana (2008:79) sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana :

P	= Panjang kelas interval
Rentang	= Data terbesar data terkecil
Banyak kelas	= 5
Berdasarkan rumus, maka panjang kelas interval adalah :	
P	= 0.80

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan
Cukup Memuaskan

Pernyataan	Lumlah	Persentase(%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup Setuju	2	6	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang

(78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap kompensasi di PT. Sentosa Artha Nusantara, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat Tidak setuju	= 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2009:79) sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang	= Nilai Tertinggi - Nilai Terendah
Banyaknya Kelas Interval	= 5

Berdasarkan rumus diatas maka panjang kelas interval adalah :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-2}{5} = 0,8$$

1,00 - 1,79 = Sangat Tidak Baik
 1,80 - 2,59 = Tidak Baik
 2,60 - 3,39 = Cukup Baik
 3,40 - 4,19 = Baik
 4,20-5,00 = Sangat Baik

D. Motivasi

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Karena Tuntutan
Kebutuhan Ekonomi

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup Setuju	2	6	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bekerja umumnya memang disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase(%)	Skor
Sangat Setuju	7	22	35
Setuju	21	65	84
Cukup Setuju	4	13	12
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan, sebanyak 7 orang (22%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang (65%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan sikap pimpinan yang mengembangkan kemampuan dan karir karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	8	25	40
Setuju	22	69	88
Cukup Setuju	2	6	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	134
Rata-rata			4,19

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, sebanyak 8 orang (25%) menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (69%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,19 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase(%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	23	72	92
Cukup Setuju	5	15	15
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127

Rata-rata		3,97
------------------	--	-------------

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang (72%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (15%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pimpinan yang selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	8	25	40
Setuju	19	59	76
Cukup Setuju	5	16	15
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sebanyak 8 orang (25%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang (59%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	24	75	95
Cukup Setuju	3	9	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	130
Rata-rata			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	22	69	88
Cukup Setuju	4	13	12
Tidak Setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
Rata-rata			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang (69%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (13%) dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden setuju dengan perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40-4,19. Walau demikian masih ada yang menyatakan tidak setuju, hal ini karena masih adanya karyawan yang belum mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dilakukannya.

Sangat setuju = 5
Setuju = 4
Cukup setuju = 3
Tidak setuju = 2
Sangat Tidak setuju = 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis yang digunakan sebanyak 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2009:79) sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyaknya Kelas Interval = 5

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5}{5} = 1$$

	5	1	
			5
			= 0,8
1,00 - 1,79			= Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59			= Tidak Baik
2,60 - 3,39			= Cukup Baik
3,40 - 4,19			= Baik
4,20 - 5,00			= Sangat Baik

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai dalam bekerja selalu teliti dan hati-hati

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	4	10
Setuju	28	56	112
Cukup Setuju	2	4	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	128
Rata-rata			4,00

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai dalam pekerjaan karyawan selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang (56%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa dalam pekerjaan karyawan selalu teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,00 yang berada pada interval 3,40-4,19.

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	8	20
Setuju	26	52	104
Cukup Setuju	2	4	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	130
Rata-rata			4,06

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (52%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu bekerja dengan mutu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40-4,19.

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	4	10
Setuju	28	56	112
Cukup Setuju	2	4	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	128
Rata-rata			4,00

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang (56%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,00 yang berada pada interval 3,40-4,19.

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai peraturan yang diterapkan perusahaan selalu dipatuhi

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	8	20
Setuju	26	52	104
Cukup Setuju	2	4	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	64	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peraturan yang diterapkan perusahaan selalu dipatuhi karyawan, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (52%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (4%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan berusaha mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	7	14	35
Setuju	21	42	84
Cukup Setuju	4	8	12
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	50	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 7 orang (14%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang (42%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (8%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dan atasan

Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	25
Setuju	25	78	100
Cukup Setuju	2	6	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	131
Rata-rata			4,09

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik, sebanyak 5 orang (16%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa kerjasama atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,09 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik

Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	25	78	96
Cukup Setuju	3	9	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
Rata-rata			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (78%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju dan 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, hal ini karena kadang-kadang masih ada salah persepsi antara atasan dan bawahan. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja

Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	2	6	10
Setuju	27	85	108
Cukup Setuju	3	9	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
Rata-rata			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja, sebanyak 2 orang (6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang (85%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa karyawan berperan serta aktif dalam lingkungan kerja, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan

Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	4	13	20
Setuju	24	75	96
Cukup Setuju	3	9	9
Tidak Setuju	1	3	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	32	100	127
Rata-rata			3,97

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (75%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9%) menyatakan cukup setuju dan 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, hal ini karena kadang-kadang fasilitas kerja yang ada dalam kondisi rusak atau tidak dapat digunakan sehingga tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Walau demikian dapat dijelaskan sebagian besar responden setuju bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat dilakukan dengan baik, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berada pada interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap kinerja, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

Sangat setuju = 5
Setuju = 4
Cukup setuju = 3
Tidak setuju = 2
Sangat tidak setuju = 1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2009:79) sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah

Banyaknya Kelas Interval = 5

Panjang Kelas Interval = 5 - 1

$$= \frac{5}{5} = 1$$

1,00 - 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 - 2,59 = Tidak Baik

2,60 - 3,39 = Cukup Baik

3,40 - 4,19 = Baik

4,20 - 5,00 = Sangat Baik

E. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Sentosa Artha Nusantara

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di PT. Sentosa Artha Nusantara, dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,958	10,924		3,109	,004
Kompensasi	-,330	,270	-,215	-1,221	,232
Motivasi	,488	,288	,298	1,696	,101

a. Dependent Variable : Kinerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 33,958 - 0,330X_1 + 0,488X_2$$

$$Y = 33,958 - 0,330(5) + 0,488(5) = 34,748$$

1. Analisis Korelasi Berganda / Multiple Correlation

Untuk mengetahui sejauhmana tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja, maka penulis melakukan pengujian pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan analisis korelasi berganda.

Dengan menggunakan *software* SPSS 12 diperoleh nilai korelasi antara Kompensasi dan Motivasi dengan kinerja sebagai berikut :

Table 4.29
Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.737	.24336

a. Predictors : (Constant), kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompensasi dan motivasi dengan kinerja termasuk kriteria sangat kuat yang berada pada interval 0.800 - 1.000.

2. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja. Koefisien determinasi merupakan aneka pengkuadratan dari koefisien korelasi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.52. Koefisien determinasi multiple $R^2 = 0,745 = 74,5\%$, artinya kinerja pada PT. Sentosa Artha Nusantara dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan.

3. Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi berganda signifikan (nyata atau tidak). Dengan kata lain, kita akan menguji apakah hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja atau tidak. Adapun hasil pengujian secara simultan / uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30
ANOVA^a

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,192	1	5,192	87,666	,000
Residual	1,777	30	,059		
Total	6,969	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian dilakukan dengan uji statistik, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0 : r_1 = r_2 = 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_0 : paling tidak ada satu $r_1 \neq r_2 \neq 0$: artinya kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi sebesar = 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - k + 1$) = 32 ($1 + 2$) = 29

Dimana :

R = nilai koefisien korelasi *partial*

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

c. Mencari nilai F_{hitung} dimana nilainya tersebut dapat dilihat dari hasil tabel *output* ANOVA diatas, yaitu 87,66.

d. Menentukan penerimaan dan penolakan dugaan atas hipotesis yang diajukan, dengan kriteria pengujian :

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

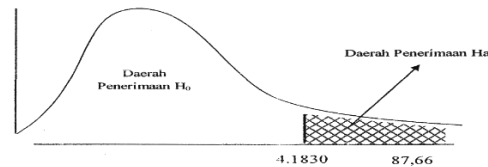
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah H_0 ditolak karena : $F_{hitung} 87,66 > F_{tabel} 4,1830$.

Atau pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi :

1. $F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

2. $F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.
Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak karena : $F_{sig} 0,00 < 0,05$.

Dari kedua interpretasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.



Gambar 4.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)

BAB V PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT.Sentosa Artha Nusantara, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi yang diberikan PT.Sentosa Artha Nusantara dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 - 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain: memberikan kenaikan gaji, gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan dan asuransi kesehatan. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata. Faktor-faktor tersebut perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Tanggapan responden mengenai motivasi adalah sebesar 4,06 artinya motivasi karyawan PT. Sentosa Artha Nusantara dinilai tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,06 berada pada interval 3,40 - 4,19. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain: kesempatan mendiskusikan masalah dalam pekerjaan dengan pimpinan, perhatian dan penghargaan pimpinan atas prestasi kerja. Karena memiliki nilai di bawah rata-rata, untuk itu manajemen perlu bertahap, memberikan jaminan asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi yang sesuai dengan masa kerja karyawan. Serta memberikan gaji, apabila karyawan tidak bekerja karena alasan yang jelas. Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

B. Saran

1. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, hal untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga dicapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan merasa diakui keberadaannya sebagai bentuk perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Manajemen perlu melakukan komunikasi antara karyawan dan atasan serta melibatkan peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja. Dengan demikian apabila suasana kerja yang kondusif maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Manajemen juga perlu memberikan fasilitas kerja yang dapat bermanfaat serta mendukung karyawan dalam pekerjaan, yang diharapkan diperoleh hasil kerja yang lebih lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. SULITA, Bandung.
- Hani T. Handoko, 2011, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hendri Simamora, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.
- John Schermerhorn, 1991, *Managing Organizational Behaviour (2nd edn)*, Brisbane: John Wiley.
- Kartini Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu ST Hasibuan, 2011, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2009, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Moch. Nazir, 2010, *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2011, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Buku 2. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi Herman & Garniwa Iwa, 2011, *Perilaku Organisasional*, Cetakan Ke 1, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudjana, 2008, *Statistika Untuk Ekowoiui dan Niaga*, Bandung, Tarsito.
- Sugiyono, 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta.