

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA CV. Yamaha Djagat Kencana Motor Cibubur, Jakarta Timur

Aliah, Asim

Universitas Respati Indonesia, Jakarta
Email: aliah461@yahoo.co.id, acim_madu1@yahoo.com

ABSTRAK

Kompensasi pada Sumber daya manusia merupakan hal yang penting namun kenyataannya masih belum layak dan motivasi juga kurang, sehingga kinerjanya kurang maksimal untuk perusahaan. Penelitian ini dilakukan dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – Jakarta Timur. Data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen yang berupa kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 35 karyawan, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisa menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi, Uji Determinasi, Uji Regresi Berganda, Uji Anova (F), Uji Regresi (Uji t). Diperoleh t_{hitung} untuk X_1 terhadap Y yaitu : $t_{hitung} = -0,228$ dengan nilai $t_{tabel} = 3,16$. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $-0,228 > 3,16$ sedangkan t_{hitung} untuk X_2 terhadap Y yaitu = $t_{hitung} = 3,091$ dengan nilai $t_{tabel} 3,16$, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} atau $3,091 < 3,16$ dengan nilai signifikan 0,869 yang lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,05. Dilihat dari pengolahan data Hasil Uji SPSS 21, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,087 dengan nilai probabilitas signifikan 0,012 atau F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $5,087 > 3,16$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,012 < 0,05$, sehingga H_0 dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation on human resources is important but the reality is still not feasible and motivation is also lacking, so the performance is not optimal for the company..This research is conducted and aims to find out if there is a relationship of compensation and motivation to employee performance on CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – East Jakarta. This research Data uses a quantitative approach with instruments that include questionnaires (primary), library studies and direct interviews with related parties according to research objectives. Where the population used in this research is a total of employees amounting to 35 employees, so this research uses saturated sampling techniques. Obtained Tnumeral for X1 against Y ie: Thitung =-0.228 with a value of this = 3.16. So the Thitung value is greater than the value of this or-0.228 > 3.16 whereas Thitung for X2 against Y ie = Thitung = 3.091 with a value of this 3.16, thus the value of Thitung is smaller than the value of this or 3.091 < 3.16 with a significant value of 0.869 that Greater than the probability value of 0.05. Judging from the data processing result of SPSS 21 test, obtained fcalculate value of 5.087 with a significant probability value of 0.012 or Fcount has a value greater than ftable ie 5.087 > 3.16 and a significant value smaller than the probability value 0.05 or 0.012 < 0.05, so HO and Ha are accepted, meaning collectively (simultaneous) compensation and motivation work have a significant influence on employee performance

Keywords: compensation, work motivation and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi maupun perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya kompensasi. Tujuan perusahaan umumnya mendapat keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka harus meningkatkan faktor produksi seperti alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam organisasi, karena manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu oleh karena itu SDM harus aktif, produktif dan inovatif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan kompensasi harus layak.

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan adalah kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai disebut motivasi

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas pendapat Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018: 350-351)

METODE

Menurut Sugiyono (2016: 24) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini

merupakan paradigma penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey lapangan dan di dasari landasan teori yang berusaha untuk melakukan pengukuran terhadap apa yang terjadi di lapangan. Disamping itu penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional, karena ingin mengukur beberapa besar pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang dimaksud adalah variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel bebas dan variabel Kompensasi (X_1), serta Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel terikat. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini dilakukan di CV. Yamaha Djagat Kencana Motor yang beralamat di Jl. Lapangan Tembak No.2 Cibubur - Jakarta Timur. Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksana penelitian ini adalah selama 3 bulan terhitung sejak bulan Mei s.d. Juli 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – Jakarta Timur, yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari seluruh karyawan pada CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – Jakarta Timur. Menurut Sugiyono (2016: 149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari seluruh karyawan CV. Yamaha Djagat Kencana Motor sebanyak 35 orang karyawan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau yang sering disebut *total sampling* karena menggunakan seluruh jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

1. Wawancara

Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala CV. Yamaha Djagat Kencana Motor serta beberapa karyawan.

2. Pengamatan

Penulis mengamati secara langsung di lapangan seperti apa kompensasi karyawan yang bekerja dan seperti apa motivasi kerja yang mempertahankan semangat mereka untuk tetap bekerja di CV. Yamaha Djagat Kencana Motor.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pernyataan yang ditunjukkan kepada seluruh karyawan dengan jumlah 35 orang karyawan yang bekerja di CV. Yamaha Djagat Kencana Motor

dengan mengajukan variabel atau indikator-indikator pernyataan yang dapat dijawab berkaitan dengan data-data yang diperlukan oleh penulis.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti jumlah karyawan, struktur perusahaan CV. Yamaha Djagat Kencana Motor.

Pengumpulan data sekunder merupakan kepustakaan (library research), dengan cara studi pustaka, dengan mempelajari buku-buku atau artikel yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data Sekunder, diperoleh dari pencatatan dan pelaporan instalasi pihak staff CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – Jakarta Timur.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi Variabel X_1 (Kompensasi) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,121
	Sig. (2-tailed)		,488
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,121	1
	Sig. (2-tailed)	,488	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil korelasi *Pearson* di atas, interprestasinya adalah sebagai berikut, bahwa tingkat hubungan antar variabel Kompensasi (X_1), dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,121 dimana angka ini berada di atas 0,60 dengan nilai Signifikannya sebesar 0,488. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat

adalah searah. Berdasarkan kriteria interprestasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,121 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval 0,600-0,799. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji Korelasi Variabel X₂ (Motivasi Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,490**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi *Pearson* di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut, bahwa tingkat pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X₂), dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,490 dimana angka ini berada di atas 0,60 dengan nilai Signifikan sebesar 0,003. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi

antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,490 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi Kerja (X₂), dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi Variabel X₁ (Kompensasi) dan X₂ (Motivasi Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations		
		Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,315	,121
	Sig. (2-tailed)		,065	,488
	N	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,315	1	,490**
	Sig. (2-tailed)	,065		,003
	N	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,121	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	,488	,003	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi *Pearson* di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut, bahwa tingkat pengaruh antar variabel Kompensasi (X₁), dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,121 dengan nilai Signifikannya sebesar 0,488. Variabel Motivasi Kerja (X₂), dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,490 dimana angka ini berada di atas 0,60 dengan nilai Signifikan sebesar 0,003. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa

hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,490 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berada pada interval 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi Variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,241	,194	3,67486

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R Square (r^2) merupakan hasil penguadratan dari R. Jika dikalikan dengan 100% maka akan diperoleh nilai yang tersebut dengan koefisien determinasi yang dapat dijelaskan dengan rumus berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Nilai atau koefisien Determinasi yang diperoleh adalah $0,491^2 \times 100\% = 24,1\%$. Hal ini berarti bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas

Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 24,1%. Dilihat dari tabel di atas, maka diperoleh angka R² (R Square) dengan nilai sebesar 0,241 atau 24,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sru di korelasi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 24,1% sedangkan 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Tabel 4.16
Koefisien Regresi Secara Bersama-sama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,419	9,276		3,710	,001
1 Kompensasi	-,021	,092	-,037	-,228	,821
Motivasi Kerja	,482	,156	,502	3,091	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat kedalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut ini :

$$(Y) = 34,419 + -0,021 (X_1) + 0,482 (X_2)$$

Interprestasi untuk masing-masing independen : B₀ = 34,419, artinya : apabila variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sama dengan nol maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 34,419%. B₁ = -0,021, artinya : apabila variabel Kompensasi mengalami peningkatan %.

sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,021%. B₂ = 0,482, artinya : apabila variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,482

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	137,396	2	68,698	5,087	,012 ^b
1 Residual	432,146	32	13,505		
Total	569,543	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai Signifikan F_{hitung} sebesar 5,087 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,012 Nilai F_{tabel} yang diperoleh dari 35 sampel dengan taraf Signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$, dengan rumus = $k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($35 - 3 = 32$), maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Jadi F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $5,087 > 3,16$ dan nilai Signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,012 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima, berarti secara bersama-

sama (simultan) Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan Hipotesis Penelitian :

H_0 : Garis Regresi tidak Signifikan

H_a : Garis Regresi Signifikan

Dari Rumusan Hipotesis di atas, maka diperoleh taraf $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan Uji Signifikan sebagai kriteria Uji :

Jika Nilai Sig $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Nilai Sig $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,419	9,276		3,710	,001
1 Kompensasi	-,021	,092	-,037	-,228	,821
Motivasi Kerja	,482	,156	,502	3,091	,004

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien regresi pada taraf $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar -0,228. Nilai t_{hitung} berdasarkan pada tabel t dengan

jumlah sampel sebesar 35 responden dengan nilai t_{tabel} yang lebih 3,16. Dengan demikian maka variabel X_1 memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Terlihat pada kolom coefficient mode 1 untuk variabel Kompensasi terdapat nilai Signifikan 0,821. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,821

$< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien regresi pada taraf $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,091. Nilai t_{tabel} berdasarkan pada tabel t dengan jumlah sampel sebesar 35 responden dengan nilai t_{tabel} sebesar 3,16. Dengan demikian maka variabel X_2 memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Terlihat pada kolom coefficient mode 1 untuk variabel Motivasi Kerja terdapat nilai Signifikan 0,004. Nilai Signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_2 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul "Studi Korelasi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada CV. Yamaha Djagat Kencana Motor, Cibubur – Jakarta Timur", maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,121, dengan nilai Signifikannya sebesar 0,488.
2. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,490, dimana angka ini berada di atas 0,60 dengan nilai Signifikan sebesar 0,003.

3. Terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,121, dengan nilai Signifikannya sebesar 0,488. Variabel Motivasi Kerja (X_2), dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,490, dimana angka ini berada di atas 0,60 dengan nilai Signifikan sebesar 0,003.

DAFTAR PUSTAKA

1. Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Sopiah dan Mamang Sangadji, Etti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
4. Poltak Sinambela, Lijan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
5. Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
6. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
7. Sudaryo, Yoyo. dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
8. Ridhotullah, Subeki dan Jaufar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

9. Prawirosentono Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
10. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta