

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR MANDIRI SEJAHTERA

1) Herudini Subariyanti

FEB UBSI Jakarta, email : herudini.hdi@bsi.ac.id

2) Andri Rizko Yulianto

FTI UBSI Bogor, email : andri.dzt@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and compensation on employee performance. This research is a type of quantitative descriptive research using primary data sources taken directly from company employees who are actively working at CV. Makmur Mandiri Sejahtera, as a source of research data. The independent variables consist of job satisfaction and compensation, while the dependent variable is employee performance. The research design is a random sample study conducted on 162 samples of employees at CV. Makmur Mandiri Sejahtera, data collection techniques through questionnaires. Furthermore, the data were analyzed quantitatively by using statistical methods with the help of the SPSS 22.00 computer program, with descriptive analysis techniques, simple correlations, multiple correlations, and basic assumption tests, partial correlations, multiple correlations, F tests, t tests, and determination tests. From the research results, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between work motivation and compensation on employee performance at CV. Prosperous Mandiri Prosperous.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia, di samping sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, juga merupakan individu-individu yang memiliki perilaku berbeda satu sama lain. Manusia memiliki peran yang sama yakni sebagai tenaga kerja ataupun sebagai karyawan dalam suatu proses produksi yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil akhir pekerjaan karyawan adalah berupa kinerja (*work performance*) baik kinerja yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Di samping itu, peran karyawan adalah juga sebagai pihak yang melaksanakan visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang memadai sesuai dengan

apa yang telah mereka kontribusikan kepada organisasi. Kontribusi karyawan dapat berupa pemikiran, loyalitas, tenaga, waktu, keahlian, keterampilan, sikap, dan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja, setiap karyawan perlu memiliki motivasi. Tentang faktor motivasi, Siswanto (2005) menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

“Seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang

menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama”.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. (Andreani, 2015)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan menurut Martoyo dalam (Juniantara, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai (Jufrizen, 2016).

Menurut pandangan Luthans

penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Mandiri Sejahtera ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Mandiri Sejahtera ?
3. Apakah kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Mandiri Sejahtera?
4. Berapakah persentase pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Mandiri Sejahtera?

BAHAN DAN METODE

(1995:114), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. karena ini adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dapat dianggap penting oleh masing-masing orang berbeda. Luthans (1994:114) membagi kepuasan kerja menjadi tiga dimensi sebagai berikut:

- (a) Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Atau hal ini tidak dapat dinyatakan, tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
- (b) Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapat imbalan yang sepadan.
- (c) Kepuasan kerja biasanya dinyatakan

dalam sikap seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap, misalnya dia akan semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Andreani, 2015). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas apa yang telah dikerjakan

Menurut Wibowo (2016:289) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Sedangkan menurut Handoko (2012:2) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004, p.442):

1. Puas terhadap Gaji Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap Fasilitas Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap Tunjangan Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

menurut Bernardin dan Russel dalam (Setiawan, 2015) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan

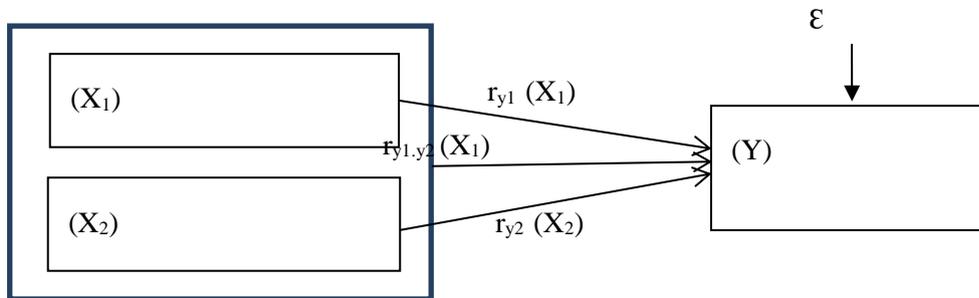
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai:

(Supatmi, 2013) Tiga faktor utama

$$\text{Kinerja (performance - P) = Kemampuan (Ability - A) x Usaha (effort - E) x Dukungan (support - S)}$$

Hipotesis



Gambar 1. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- X₁ : Kepuasan Kerja
- X₂ : Kompensasi
- ε : Variabel lain
- r_{y1} : Pengaruh X₁ dengan Y
- r_{y2} : Pengaruh X₂ dengan Y
- R_{y12} : Pengaruh X₁ dan X₂ dengan Y

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang

diambil langsung dari karyawan perusahaan yang aktif bekerja di CV. Makmur Mandiri Sejahtera, sebagai sumber data penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu.

Populasi yang akan di analisis sebesar 426 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Pangestu, 1998). Sampel penelitian yang diambil, dihitung dengan menggunakan Nomogram Herry King (Sugiyono, 2014:129), pada tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga dari 449 orang jumlah populasinya diperoleh persentase sampel sebesar 36%. Dan dengan faktor pengali sebesar 1,195 (*Multiple Factor* pada tingkat kesalahan 5%) selanjutnya diperoleh hasil perhitungan sebesar 161,64. Maka dengan membulatkan hasil perhitungan tersebut ke atas, diputuskan bahwa hasil sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 orang karyawan aktif dari keseluruhan populasi karyawan sebanyak 449 orang karyawan yang aktif bekerja di CV. Makmur Mandiri Sejahtera pada saat penelitian ini dilangsungkan.

Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak/random dan langsung dalam satu waktu yang sama dalam beberapa hari secara berturut-turut dalam masa aktifitas perusahaan, dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner/angket yang memuat sebanyak 14 butir pertanyaan-pertanyaan singkat terkait dengan variabel kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang langsung dapat diisi oleh responden pada saat ditemui di saat senggang diluar dari aktifitas kerjanya. Kemudian setelah itu, data yang terkumpul dapat diolah dengan menggunakan alat bantu perhitungan statistik SPSS 22. Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden.

Kuesioner di samping bertujuan untuk menampung data sesuai dengan kebutuhan, juga merupakan suatu kertas kerja yang harus ditatalaksanakan secara aktif (Husein Umar 1999). Kuesioner terdiri atas beberapa item pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner diisi oleh karyawan-karyawati yang termasuk dalam sampel.

2. Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Husein Umar, 1999). Wawancara dilakukan dengan karyawan-karyawati di Jakarta.

Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 1999). Dalam penelitian ini data primer adalah karyawan-karyawati di Jakarta yang dipilih secara acak/random.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang diperoleh mengenai variabel yang diteliti. Analisis diteliti dengan menggunakan program SPSS 22, yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat.

Uji Normalitas Data

Salah satu alat uji statistik untuk menentukan apakah sekumpulan data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-

Smirnov (K-S) yang dihitung dengan bantuan Program SPSS 22.0 (tabel 4.8). Ketentuan yang digunakan untuk menguji normalitas adalah data memiliki distribusi normal apabila signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05.

Tabel 1 Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			162
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.90724378
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.050
	Negative		-.104
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.060 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.054
		Upper Bound	.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.060). Dari nilai signifikansi

kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua (2) variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pengujian linearitas ini merupakan salah satu syarat dalam pengujian analisis uji korelasi atau uji regresi linear. Pengujian linearitas ini menggunakan software

SPSS 22 dengan memakai *Test of Linearity* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Dua (2) variabel akan dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi hasil pengolahan data yang didapat (*Linearity*) menunjukkan angka kurang dari (<) 0,05. Pengolahan dengan SPSS 22 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas X₁ terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_Y * KEPUASAN X1	Between Groups	(Combined)	1229.845	16	47.865	6.881	.000
		Linearity	964.647	1	964.647	86.354	.000
		Deviation from Linearity	265.198	15	17.680	1.584	.085
	Within Groups		1619.766	145	11.171		
Total			2849.611	161			

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas X₂ terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
TOTAL_Y * TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	1384.736	15	92.316	9.201
		Linearity	1125.630	1	1125.630	112.188
		Deviation from Linearity	259.106	14	18.508	1.845
	Within Groups		1464.876	146	10.033	
Total			2849.611	161		

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_Y * KOMPENSASI_X2	Between Groups	(Combined)	1384.736	15	92.316	9.201	.000
		Linearity	1125.630	1	1125.63	112.18	.000

	Deviation from Linearity	259.106	14	18.508	1.845	0.37
	Within Groups	1464.876	146	10.033		
	Total	2849.611	161			

Berdasarkan hasil output tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji linearitas X_1 terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00 dan nilai hasil uji linearitas X_2 terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00. Artinya, karena keduanya mempunyai nilai *Linearity* kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X_1 terhadap Y dan antara variabel X_2 terhadap Y sama-sama terdapat hubungan yang linear.

Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah

suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan pada suatu model regresi. Pengujian heteroskedastisitas diperuntukkan guna mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresinya. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi adalah tidak boleh ada masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus bebas masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			TOTAL_X1	TOTAL_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan_X1	Correlation Coefficient	1.000	.357**	-.060
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.450
		N	162	162	162
	Kompensasi_X2	Correlation Coefficient	.357**	1.000	.018
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.822
		N	162	162	162
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.060	.018	1.000
		Sig. (2-tailed)	.450	.822	.
		N	162	162	162

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

Dari hasil pengolahan data diatas diketahui

antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan

Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,450 dan variabel Kompensasi (X_2) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,822. Nilai signifikansi korelasi X_1 dan X_2 lebih dari ($>$) 0,05 maka pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain dalam model regresi ini bebas heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi hubungan linear yang

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.823	2.449		1.561	.120		
	Kepuasan_X1	.494	.076	.391	6.514	.000	.834	1.198
	Kompensasi_X2	.551	.070	.470	7.826	.000	.834	1.198

a. Dependent Variable: TOTAL_Kinerja
 Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa bahwa pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) itu semuanya diperoleh nilai $VIF < 10$ dan/atau semuanya diperoleh nilai $Tolerance > 0.10$. Nilai $VIF < 10$ untuk $X_1 = 1,198$ dan untuk $X_2 = 1,198$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ itu menunjukkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain bebas multikolinieritas.

Uji Korelasi Parsial

sempurna atau mendekati/nyaris sempurna diantara variabel-variabel independen (X) yang ada dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas atas data-data statistik yang ada dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel-variabel independen (X). Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* atau *VIF* dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *software* SPSS 22. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan juga *VIF* sebagai berikut :

Analisis regresi parsial (*Parsial Corelation*) digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam bentuk persamaan. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan (derajat) hubungan linier antara dua variabel. Soegiarto (2015:426). Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungannya semakin kuat, dan sebaliknya semakin mendekati nol (0) maka hubungannya

semakin lemah. Sedangkan nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel X dan Y, adapun nilai yang negative menunjukkan hubungan :

yang berkebalikan antara X dan Y. Tabel berikut ini menggambarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap perolehan nilai koefisien korelasi

Tabel 5. Indikator Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

KORELASI	
Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	SANGAT RENDAH
0,20-0,399	RENDAH
0,40-0,599	SEDANG
0,60-0,799	KUAT
0,80-1,00	SANGAT KUAT
Sugiyono (2007:214)	

Setelah dilakukan pengolahan dengan menggunakan software SPSS 22, maka

diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X_1 terhadap Y

Correlations			Kepuasan_X1	Kinerja_Y
Control Variables				
Kompensasi	Kepuasan_X	Correlation	1.000	.459
_X2	1	Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	159
	Kinerja_Y	Correlation	.459	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	159	0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Iklim Organisasi (X_2) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0,459. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,40-0,599 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Kepuasan kerja

(X_1) terhadap Kinerja (Y) dimana variabel Kompensasi (X_2) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X_1) maka nilai Kompensasi (Y) juga akan semakin meningkat.

Tabel 7. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X_2 terhadap Y

Correlations			TOTAL_X2	TOTAL_Y
Control Variables				
1	Kepuasan_X	Correlation	1.000	.527
	Kompensasi	Significance (2-tailed)	.	.000
	_X2	df	0	159
	Kinerja_Y	Correlation	.527	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	159	0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Motivasi (X_1) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0,527. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,40-0,599 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Kepuasan Kerja (X_1) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Kompensasi (X_2) maka nilai Kinerja

Karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

Uji Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar hubungan antara dua variabel independen atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \text{dst}$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien korelasi berganda (R) akan menunjukkan seberapa besar hubungan antara kedua jenis variabel ini secara serentak, yang nilainya berkisar antara rentang nol (0) hingga satu (1). Semakin mendekati satu (1) maka hubungannya akan semakin kuat dan semakin mendekati nol (0) maka hubungannya akan semakin lemah.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.516	2.925

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Kepuasan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,723, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.60-0.799.

Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan nilai

Kompensasi (X_2) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Serentak Pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dengan pengujian statistik menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.828	2	744.414	86.981	.000 ^b
	Residual	1360.783	159	8.558		
	Total	2849.611	161			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Kepuasan Kerja_X1
 Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai koefisien F sebesar 86.981. Hipotesis nol (H_0) dalam pengujian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86,981 dan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% diperoleh nilai F_{tabel}

sebesar 3,053. Menggunakan kriteria pengujian H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka diperoleh perbandingan nilai $40,159 > 3,053$, yang mana menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal itu artinya H_0 ditolak. Dengan ditolaknya hipotesis nol (H_0), maka hipotesis alternatifnya (H_a) diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Pengujian Parsial Pengaruh X_1

terhadap Y dan X₂ terhadap Y)

Tabel 10. Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.823	2.449		1.561	.120		
	Kepuasan_X1	.494	.076	.391	6.514	.000	.834	1.198
	Kompensasi_X	.551	.070	.470	7.826	.000	.834	1.198
2								

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji t yang telah dilakukan adalah bahwa diperoleh nilai signifikansi pada pengujian X₁ terhadap Y yaitu sebesar 0.000 dan nilai pengujian X₂ terhadap Y yaitu sebesar 0.000. Sebagaimana persyaratan jika nilai signifikansi hasil pengujian variabel X secara parsial terhadap variabel Y lebih kecil dari (<) 0,05 adalah menunjukkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y, dan melihat nilai koefisien X₁ (+0,494) dan nilai koefisien X₂ (+0,551) adalah positif yang menandakan bahwa hubungan diantara keduanya terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, maka dari hasil pengolahan statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Y dan variabel Kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji R²)

R kuadrat (R²) atau dikenal juga dengan istilah Kofesien Determinasi adalah sebuah ukuran tentang besarnya varian dari variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya (X₁ dan X₂). Nilai suatu koefisien determinasi (R²) adalah merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi/sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian dari total keragaman dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai yang diberikan setiap variabel independen (X) dalam suatu model regresi).

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.516	2.925

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Kepuasan Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil hasil pengolahan data statistik dengan SPSS 22 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) secara serentak/bersama-sama/simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah sebesar 0,522 atau 52.2%. Adapun besaran nilai sisanya yaitu sebesar 0,478 atau 47.8% (epsilon) adalah merupakan besaran kontribusi/sumbangan pengaruh faktor-faktor lain selain variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mana faktor-faktor tersebut tidak diketahui dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan sedang antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. ABCD Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22,

diperoleh hasil nilai R sebesar 0,522, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.40-0599.

Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan nilai Kompensasi (X_2) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien F sebesar 86.981. Hipotesis nol (H_0) dalam pengujian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terbukti bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang

signifikan dengan kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji normalitas data yang menggunakan perhitungan Kolmogorov- Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.60). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Terdapat pengaruh sedang antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di CV. Makmur Mandiri Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jawa Abadi Bersama. *Jurnal AGORA Vol.3 No.2*.
- Djarwanto, P. d. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. (1998). *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 611-628.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami Vol 1 No.2*, 43-53.
- Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Administrasi Bisnis*.
- Handoko, TH. 1995. Manajemen, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM
- Minner, J. (1992). *Industrial Organization Psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Robbins, S. &. (1999). *Management, Sixth Edition*. Prentice Hall Inc.
- Robins, S. (1993). *Organization Behavior: Concept Application and Controversies*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Simamora, Henry (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014, April). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.