

## **ABSTRAKSI**

### ***PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.RIAU MEDIA TELEVISI PEKANBARU***

**Oleh :  
Eko Kurniawan**

*This study aims to determine pengaruh compensation and motivation on employee performance*

*This study uses census sampling method that all populations sampled, with samples 54 employees. Data collection methods used in this study were graded Likert scale consisting of five alternatives that contain variations Jawaan beringkat value. Data analysis method use in this whose team is using descriptive method. Sources of data in this study were primary data source data directly from information obtained through interviews and the results obtained from the questionnaires by PT. Riau Media Television (RTV) Pekanbaru.*

*The result showed that the variable compensation and positive effect in improving employee performance PT.Riau Televisi Media (RTV) Pekanbaru. And motivational variables provide the greatest role in improving employee performance.*

*Keywords: Employee Performance, Compensation, Motivation*

## A. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan melanjutkan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi (Yuniarsih, 2009:161). Proses penilaian dan pengukuran kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah kompensasi yang merupakan bentuk balas jasa langsung. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan juga merupakan unsur pembiayaan yang akan menguras kas. Namun, dilain pihak bagi pekerja, kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping itu juga kompensasi sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentu kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai

prestasi dari para pegawai. Pemberian kompensasi atau balas jasa tersebut kepada pegawai perusahaan, hendaknya tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Proses kompensasi adalah merupakan suatu jaringan yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah upah dan gaji, dan pemberian kompensasi pelengkap, misalnya pembayaran asuransi, bonus, dan kesejahteraan dan sebagainya.

PT.Riau Media Televisi (Rtv) merupakan salah satu industri televisi yang di yakini sebagai media yang mampu menampilkan informasi, berita dan hiburan secara audio visual, juga menjadi *agent of change* yang berperan penting di era informatika serta globalisasi saat ini guna mewujudkan Visi dan Misi nya yaitu terwujudnya provinsi riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan batin di Asia Tenggara pada tahun 2020. Oleh karena itu, PT Riau Media Televisi (Rtv) hadir untuk memenuhi program-program yang memiliki khas Melayu sesuai dengan budaya masyarakat Riau.

Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan

untuk mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelola kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud seperti yang diinginkan.

Selain kompensasi, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi adalah persoalan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan juga bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT.Riau Media Televisi dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru”**.

### **1.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
3. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

### **1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi yang

paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk dapat menambah pengalaman dalam melakukan penelitian
2. Dengan penelitian ini diharapkan perusahaan memperoleh masukan atau informasi yang berguna sehubungan dengan pelaksanaan kebijakan kompensasi dan motivasi
3. Sebagai bahan referensi dan pedoman bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian berikutnya dengan masalah yang sama dan juga memperbaiki serta menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

## B. TELAAH PUSTAKA

### Kompensasi

Berikut ini adalah beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli :

1. Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.” (Handoko, 2000 : 155)

1. Kompensasi adalah “pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.” (Sadarmayanti, 2001 : 9)

2. Kompensasi adalah “semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.” (Dessler, 2003 : 349)

3. Kompensasi adalah “hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.” (Sirait, 2006 : 181)

### Tujuan Kompensasi

Program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya kompensasi yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

### Jenis dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Martoyo adalah sebagai berikut : (Martoyo, 2000 : 102)

1. Kompensasi yang bersifat finansial

Mencakup pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) maupun pembayaran yang tidak langsung (indirect financial payment). Pembayaran uang secara langsung meliputi : gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan pembayaran kompensasi yang bersifat tidak langsung meliputi :

- a. Tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan.
  - b. Tunjangan yang berkaitan dengan bantuan sosial ekonomi.
  - c. Tunjangan khusus.
2. Kompensasi yang bersifat non financial

Merupakan kompensasi dalam bentuk jaminan sosial seperti : jaminan hari tua, kesehatan, asuransi, hasil produksi perusahaan dan sebagainya.

3. Kompensasi dalam bentuk fasilitas yang tidak mudah dikuantifikasikan

Yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, menggunakan kendaraan perusahaan untuk pribadi, menjadi anggota klub sosial, kantor yang lebih bergengsi dan sebagainya.

Selain itu menurut Hasibuan, faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan yaitu : (Hasibuan, 2002 : 127):

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan

### **Motivasi kerja**

#### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Pada dasarnya motivasi adalah dorongan dalam diri setiap individu sesuai dengan kemauan masing-masing individu tersebut. Didalam organisasi, motivasi ini perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai hasil yang positif sesuai dengan tujuan organisasi (Isyandi, 2005:123).

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg (Hasibuan, 2009:158) :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang

mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.

2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

## **Kinerja**

### **Pengertian kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab yang diemban karyawan (Mangkunegara, 2000 : 67)

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (2003 : 18) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi
2. Deskripsi pekerjaan
3. Tujuan-tujuan penelitian kerja
4. Sikap para pekerja dan atasan evaluasi

### **Indikator penilaian kinerja**

Indikator-indikator kinerja dalam penelitian terdahulu adalah sebagai berikut (Hartati, 2005):

- a. Kuantitas Hasil Kerja
- b. Kualitas Hasil Kerja
- c. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

## **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dibutuhkan untuk mendukung, menambah, dan memperkuat penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan antara lain:

1. Dalam Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang Terhadap Kinerja Kepala Desa” (Hartati, 2005). Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja sekretariat pemerintah daerah di Malang, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Sekretariat pemerintah daerah di Malang, dan (3) Untuk mengetahui yang mana dari dua variabel memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja sekretariat pemerintah daerah di Malang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai  $r$  adalah 0,754 yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang berhubungan dengan variabel dependen. Dari analisis regresi linier dapat disimpulkan bahwa dengan  $R^2 = 0,568$ ,

hanya 56,8% dari variabel independen dijelaskan oleh variabel dependen. Hal ini juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel dominan dari dua variabel independen.

### Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan serta didukung oleh teori-teori yang ada maka penulis menyusun hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
3. Diduga kompensasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv)

Pekanbaru

### Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Kinerja Karyawan(Y)
- b. Kompensasi ( $X_1$ )
- c. Motivasi ( $X_2$ )

## Operasional Variabel

**Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2001:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> <li>4. Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang karyawan</li> <li>5. Pemahaman karyawan terhadap sasaran pekerjaan</li> <li>6. Kemandirian karyawan (As'ad, 2000:54)</li> </ol>
2	Kompensasi ( $X_1$ )	Kompensasi adalah "semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka." (Dessler, 2003 : 349)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji pokok yang diterima</li> <li>2. Jenis tunjangan yang diterima</li> <li>3. Pemberian bonus</li> <li>4. Penghargaan atas prestasi Sumber: (Yuniarsih, 2009 : 130)</li> </ol>
3	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:141).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhan kebutuhan fisik</li> <li>2. Pemenuhan kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Pemenuhan kebutuhan sosial</li> <li>4. Pemenuhan kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri Sumber : Stoner (1999) dalam Hartati (2005)</li> </ol>

## METODE PENELITIAN

### Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung ditempat penelitian yaitu PT.Riau Media Televisi (Rtv) pekanbaru, berupa hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner oleh karyawan.

## 2. Data sekunder

Data sekunder, adalah data yang sudah tersedia pada PT.Riau Media Televisi (Rtv) pecanbaru, dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah

#### a. Kuesioner/ angket dengan menggunakan skala likert

Kuesioner sebagai alat pengumpulan data merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan hal-hal yang diketahuipasti dengan menggunakan pendekatan skala likert dengan lima kategori, yaitu :

- a) Jawaban sangat baik diberi bobot 5
- b) Jawaban baik diberi bobot 4
- c) Jawaban cukup baik diberi bobot 3
- d) Jawaban kurang baik diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat kurang baik diberi bobot 1

#### b. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg (2002) dalam sugiono (2009:317) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna

dalam suatu topic tertentu. Lebih lanjut Esterberg (2002) mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu wawancara terstruktur, wawancara semiterstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

### Analisis Data

Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi. Selanjutnya melakukan analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien regresi

x<sub>1</sub> = kompensasi

x<sub>2</sub> = motivasi

e = standar eror

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yg akan diteliti, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Riau Media Televisi pada tahun 2011 yang berjumlah 119 orang. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (*size*



of sample) ditentukan berdasarkan pada pertumbuhan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10%.

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = jumlah sampel  
 N = Jumlah populasi  
 e = Persentase tingkat

kesalahan

Dengan menggunakan rumus diatas maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 responden,yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{119}{1 + 119 (0,1)^2} \\ &= \frac{119}{1 + 119 \times (0,01)^2} \\ &= \frac{119}{1 + 2,19} \\ &= 54 \end{aligned}$$

Jumlah populasi karyawan pada PT.Riau Media Televisi berjumlah 119 orang,sehingga sampel yang digunakan sebanyak 54 orang.

## Variabel-variabel

### 1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah: *kompensasi dan motivasi*.

### 2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *independent*. Adapun variabel (*dependent*) dalam penelitian ini adalah *kinerja karyawan*.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial atau individu secara pengujian t- statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$T b_1 = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan:

b1 = adalah penaksir koefisien b1

S = Standar Deviasi

Dengan derajat keyakinan tertentu, maka jika :

- **T-hitung < t tabel**, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara individu tidak ada pengaruh yang berarti antara variable independen terhadap variabel dependen.
- **T-hitung > t tabel**, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara individu terdapat pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel independent bersama-sama terhadap variabel dependen dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

- R = Koefisien determinan
- n = Jumlah sampel
- k = jumlah variabel independen

Maka dengan derajat keyakinan tertentu :

- **Jika F-hitung < F tabel**, maka  $H_0$  diterima yang berarti secara bersama-sama variabel independen secara signifikan tidak dipengaruhi variabel dependen.
- **Jika F-hitung > F tabel**, maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian uji t dan uji f dilakukan dengan menggunakan SPSS 12 for Windows.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R<sup>2</sup> mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan (Algifari, 1997:51). Koefisien determinasi menurut Djarwanto dan Pangestu S. (1993:350) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1.Y + b_2 \sum X_2.Y + b_3 \sum X_3.Y}{\sum Y^2}}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Menguji Validitas dan Reliabilitas Data

#### 5.5.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2003) validitas adalah suatu derajat ketetapan ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa hendak diukur secara tepat.

Untuk mengukur instrument tingkat validitas instrument dapat dilihat dari besar correct item for deleted yang besar 0,3.

Jika  $r$  hitung < dari  $r$  product moment, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan tidak valid, sebaliknya, jika  $r$  hitung >  $r$  product moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid. Ukuran sampel yang digunakan dalam uji validitas ini sebanyak responden dengan interval kepercayaan 95%. Tabel harga kritis untuk  $r$  product moment dengan interval kepercayaan 95% .

#### 5.5.2. Uji reabilitas

Uji reabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dilakukan di awal sebelum pengolahan berikutnya karena rendahnya konsistensi dan kehandalan instrument penelitian adalah sebagai petunjuk awal dan akan memberikan pengaruh dalam mengukur hubungan-hubungan yang pada

dasarnya tidak terlalu kuat digunakan sebagai estimator.

Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas pada responden

Tabel V.9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	15

Sumber : Data Olahan 2012

Dari data tabel V.11. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah reliabel. Hal ini sesuai dengan uji reliabilitas dimana instrumen yang digunakan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*, dan jika  $\alpha > 0,6$  maka instrument penelitian adalah reliabel (Solimun, 2002).

## 5.6 Hasil Penelitian Analisis Kuantitatif

### 5.6.1 Analisis Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variable dependen (Y).

Nilai R berkisar antara 0-1, nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungannya semakin lemah.

Menurut (Sugiyono,2003) dinyatakan bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

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

Maka berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic for Product and Service Solution*) diperoleh koefisien korelasi berganda seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel V.10. Hasil Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.353	2.95697	.377	15.462	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan hasil tabel V.12. diperoleh angka R sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara ke kedua variabel independen ini.

### 5.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

#### Model Regresi

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS 17. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis

regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 17, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel V.11. Model Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.902	2.198		2.685	.010
	Kompensasi	.262	.168	.188	1.562	.124
	Motivasi	.590	.137	.516	4.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2012

$$Y = 5,902 + 0,262 X_1 + 0,590 X_2 + e$$

$$\text{Std of Error} = (0,168) \quad (0,137)$$

Arti persamaan regresi linear tersebut

adalah :

- Nilai  $\beta_0 = 5,902$  menunjukkan jika variabel X (motivasi dan disiplin) konstan atau 0 maka nilai produktivitas adalah 0,823.
- Nilai  $\beta_1 = 0,262$  menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi naik satu satuan, maka variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,490 dengan asumsi variabel  $X_2$  konstan.
- Nilai  $\beta_2 = 0,590$  menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin naik satu satuan, maka variabel produktivitas mengalami kenaikan sebesar 0,344 dengan asumsi  $X_1$  konstan.

### 5.6.3 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen.

Dari perhitungan SPSS didapat hasil analisis determinasi sebagai berikut :

Tabel V.12. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.353	2.95697	.377	15.462	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel V.15. diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,353 atau (35,3). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Kompensasi dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 35,3 % terhadap produktivitas sedangkan sisanya sebesar 64,7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### 5.6.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara

signifificant terhadap variabel dependen (Y). Artinya, pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu motivasi motivasi dan disiplin organisasi berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu produktivitas.

Dari hasil perhitungan SPSS dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel V.13 Besaran Nilai Uji t

Variabel Bebas	t Hitung	t tabel	Keterangan
Kompensasi Motivasi	1,562	2,00488	Tidak Signifikan signifikan
	4,291	2,00488	

Sumber : Data olahan, 2012

Hasil uji parsial (Uji t) atas variabel bebas dapat dilihat pada tabel:

- 1) Berdasarkan tabel V.16 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar 1,562 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00488, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka, berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja.
- 2) Berdasarkan tabel V.16 dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,291 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00488 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Pengaruh variabel motivasi lebih besar daripada variabel kompensasi terhadap kinerja ( $4,291 > 1,562$ ).

### 5.6.5 Pengujian Hipotesis secara Simultan (uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas dapat diketahui dengan melakukan uji ANOVA atau F-test. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5%  $H_0$  akan ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berikut adalah nilai F tabel dari variabel bebas:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k - 1) : (n - k) \\
 &= (2 - 1) : (54 - 2) \\
 &= 1 : 52 \\
 &= 4,027
 \end{aligned}$$

Tabel V.14. Besaran Uji Nilai F

F Change	df1	df2	Sig. F Change
15.462	2	51	.000

Sumber: Data Olahan 2012

Perhitungan dari tabel V.17 dapat disimpulkan  $F_{tabel}$  penelitian ini sebesar 4,027 sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 15,462 berarti  $F_{hitung} (15,462) > F_{tabel} (4,027)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil pengujian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yang menyatakan “Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja”, “Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja”, dan “Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan tanggapan 54 orang responden terhadap kompensasi dan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik karena mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 35,3 % dan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh terhadap terhadap variabel kinerja. Dengan demikian pengaruh kedua variabel tersebut positif terhadap kinerja.

Sementara itu dilihat dari hasil analisis data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas data, hasil penelitian yang penulis teliti valid dan reliabel, hal ini dapat dilihat dari pengujian validitas yang dilakukan dengan analisis *corrected item, total correlation* dan uji *reliabilitas* dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha*.

Untuk memperkuat penelitian penulis, maka penulis menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang variabel penelitiannya juga penulis gunakan sebagai variabel penelitian

penulis. Penulis menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian dan sebagai pengetahuan tambahan bagi penulis agar penulis dapat memperoleh hasil yang lebih baik untuk penelitian yang penulis teliti. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang penulis gunakan pada penelitian yang penulis teliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan dalam pembuktian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja daripada kompensasi.
4. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan dari rumusan beberapa kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi belum berjalan dengan baik pada perusahaan ini, namun pada item pernyataan yang menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih memiliki skor rata-rata dibawah dibandingkan indicator kompensasi lainnya,
2. Berdasarkan indikator variabel motivasi telah berjalan dengan cukup baik pada perusahaan ini. Namun, organisasi perlu adanya peningkatan pada kondisi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini bertujuan agar motivasi didalam organisasi yang sudah baik akan menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Penelitian ini dilakukan dengan hanya mengukur kinerja berdasarkan variabel kompensasi dan motivasi, sehingga memungkinkan bisa terjadi. Hal terpenting yang perlu diperhatikan pihak perusahaan adalah perlunya memperhatikan faktor lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja antara lain; kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, promosi, dan mutasi. Hal ini bertujuan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hani, T.Handoko.2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal, 2000. *Statistik 2*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal, 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Iswahyu Hartati, 2005. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*. Jurnal EKSEKUTIF, Volume 2, Nomor 1, April 2005.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru. Unri perss.
- Karsono, 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK teknologi dan Industri*. Jurnal PTM Volume 5.No.1,juni 2005.
- Mangku Negara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyanto, sutrisno. 2007. *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Partoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Murai Kencana. Jakarta.
- Robins, P, Stephen, 2008, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan. Penerbit PT. Ii Jakarta.
- Saydam Gauzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro, Cetakan Kedua Penerbit Djambatan Jakarta*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.