

## **HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Galuh Dyah Prasongko**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri  
galdyah@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gramedia Asri Media Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (populasi digunakan sebagai sampel). Sedangkan sampel yang diambil adalah jumlah karyawan PT Gramedia Asri Media Kediri yaitu sebanyak 20 orang. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan analisis korelasi diketahui variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pola hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan di banding variabel kompensasi ( $X_1$ ). Sedangkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 11,982 + 0,076X_1 + 0,488X_2$  yang menunjukkan motivasi kerja lebih dominan. Saran penelitian ini adalah sehubungan dengan hasil analisis bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan dibandingkan kompensasi, maka hendaknya perusahaan memberikan lagi tambahan motivasi sesuai bidang masing-masing karyawan sehingga akan menumbuhkan kinerja yang lebih baik. Selain itu perusahaan juga memberikan pelatihan dan tetap memberi kompensasi sesuai aturan yang disepakati.

Kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

*This study was to determine the relationship of the compensation and work motivation on employee performance in PT Gramedia Asri Media Kediri. The sampling technique in this study using saturation sampling (population used as a sample). While the sample taken is the number of employees of PT Gramedia Asri Media Kediri as many as 20 people. From the analysis that has been done, the results showed that the calculation of correlation analysis known work motivation ( $X_2$ ) has a strong relationship with the pattern of employee performance compared to variable compensation ( $X_1$ ). While the analysis of multiple linear regression equation  $Y = 11.982 + 0,076X_1 + 0,488X_2$  who showed motivation to work more dominant. Suggestions to this research is in connection with the results of the analysis that the motivation is the dominant variable than compensation, the company should provide more added motivation for the field of each employee so that it will foster better performance. In addition the company also provides training and still give compensation according to the rules agreed.*

*Key words : compensation, work motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Seringkali dalam kegiatan sehari-hari kita temui persoalan yang menyangkut sekelompok peubah yang memiliki hubungan satu sama lain. Dimana diantara kedua peubah tersebut ada yang menjadi peubah bebas atau peubah terikat. Peubah terikat akan bergantung pada peubah bebas yang memiliki satu atau lebih peubah.

Dalam statistika, persoalan tersebut dikenal dengan regresi, dimana antara peubah bebas dan terikat saling berkaitan satu dengan yang lain. Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah kemampuan dan pengetahuan mahasiswa dalam memahami dan menginterpretasikan bentuk regresi linier dan korelasinya. Serta menarik kesimpulan dari analisis data yang diperoleh. Tujuan dari makalah ini adalah mahasiswa diharapkan mampu untuk menginterpretasikan bentuk regresi yang ada kemudian menentukan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat dari satu data yang telah dianalisis.

## METODE PENELITIAN

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling

jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan PT Gramedia Asri Media Kediri sebagai populasi relatif sedikit yaitu sebanyak 20 orang.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian, sedangkan reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Pengujian instrumen penelitian baik dilihat dari segi validitasnya maupun reliabilitas terhadap 20 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% adalah lebih besar dari 0,3.

### 2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas digunakan dengan metode *alpha cronbach*, dengan kriteria pengujian bila koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat tinggi rendahnya derajat hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi dan

motivasi kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis ini akan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi ( $R$ ).

Nilai koefisien korelasi bergerak antara -1 sampai dengan 1. Karakter nilai koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi mendekati nilai -1 (negatif satu), artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat negatif.
2. Nilai koefisien korelasi mendekati nilai 1 (positif satu), artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat positif.
3. Nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), artinya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas lemah.

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan formula linier.

### **Uji F**

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable independen terhadap variable dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F

hitung dengan F table. Jika F hitung lebih besar dari F table dengan tingkat kepercayaan 95% atau ( $p$ -value  $< 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, yang artinya variable independent yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Uji F pada penelitian digunakan untuk menguji signifikansi model regresi.

### **Uji T**

Uji parsial dengan T test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independent secara individu (parsial) terhadap variable dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table pada tingkat kepercayaan 95% atau ( $p$ -value  $< 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, yang artinya variable independent yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Perhitungan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam makalah ini, digunakan data primer hasil survey mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari 20 karyawan PT Gramedia Asri Media Kediri tahun 2016.

Langkah pertama untuk analisis data yang dilakukan adalah memasukkan data kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan kedalam *software*. Kemudian menganalisis data mana yang termasuk kedalam variabel bebas (*independent*) atau variabel terikat (*dependent*). Setelah menentukan jenis variabelnya, data diolah untuk

menemukan model regresi dan nilai koefisien determinasinya, yang kemudian akan diinterpretasikan lebih lanjut. Analisis data yang terakhir adalah menyimpulkan secara keseluruhan mengenai data yang diperoleh dan nilai-nilai yang dihasilkan dari bantuan *software*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis dan pembahasan ini berdasarkan data hasil survey pada karyawan PT Gramedia Asri Media Kediri mengenai kompensasi dan motivasi kerja. Data yang tergolong dalam variabel dependen adalah data kinerja karyawan sedangkan untuk data lama belajar tergolong dalam variabel independen. Berdasarkan data tersebut, dengan menggunakan bantuan *software* didapatkan model regresi seperti di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil pengolahan data dengan bantuan *software***

	Nilai
Model regresi	$Y = 11,982 + 0,076X_1 + 0,488X_2$
<i>p-value</i>	0,030
$R^2$	33%

*Sumber: data primer diolah*

### Pembahasan

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel bebas diketahui bahwa koefisien variabel kompensasi (0,076) lebih kecil dibandingkan koefisien variabel motivasi kerja (0,488). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan kompensasi (X1).

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai ( $p\text{-value} < \alpha$ ) yaitu sebesar  $0,030 < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $4,356 > 3,59$ . Hal ini menunjukkan bahwa menolak hipotesis  $H_0$  atau menerima  $H_a$ , sehingga variabel independen kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tersebut mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Karena terima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan terdapat minimal ada satu parameter yang berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Nilai  $R^2$  statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai ini merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai  $R^2$  terletak antara nol sampai satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik. Dalam hal ini nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,339 yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut kurang baik karena kurang dari nilai 1. Dari pernyataan di atas, maka dapat dikatakan sekitar 33% dari variansi dalam kinerja karyawan (Y) kurang dipengaruhi oleh hubungan linier dengan kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 11,982 + 0,076X_1 + 0,488X_2$ . Berdasarkan

koefisien regresi masing-masing variabel bebas diketahui bahwa koefisien variabel kompensasi (0,076) lebih kecil dibandingkan koefisien variabel motivasi kerja (0,488). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dibandingkan kompensasi ( $X_1$ ). Selain itu dari hasil perhitungan analisis korelasi diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang lemah dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pola hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,313 dan motivasi kerja sebesar 0,574.

Dari perhitungan melalui uji F diperoleh nilai ( $p\text{-value} < \alpha$ ) yaitu sebesar  $0,030 < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $4,356 > 3,59$ . Hal ini menunjukkan bahwa menolak hipotesis  $H_0$  atau menerima  $H_a$ , sehingga variabel independen kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tersebut mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) secara signifikan. Karena terima  $H_a$ , maka dapat disimpulkan terdapat minimal ada satu parameter yang berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Saran

Sehubungan dengan hasil analisis bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan dibandingkan kompensasi, maka hendaknya perusahaan memberikan lagi tambahan motivasi sesuai bidang masing-masing karyawan sehingga akan menumbuhkan kinerja yang lebih baik.

Hendaknya perusahaan secara rutin melakukan pelatihan untuk memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi karyawan. Perusahaan sebaiknya tetap memberikan kompensasi sesuai aturan meskipun kompensasi merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan untuk tetap menunjang kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, Risti. (2014), *Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*, eJournal Administrative Reform volume 2 nomor 3, [Online], Tersedia: <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2014/08/jurnal%20%2808-26-14-05-47-13%29.pdf>, Diakses tanggal 4 Maret 2015.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Andri. (2005), *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung*, [Online], Tersedia: <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/4>

[24/0203m20.pdf?sequence=1](#),  
Diakses tanggal 3 Februari 2015.

Uno, B. Hamzah. (2013), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wulan, Lucky. (2011), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, [Online], Tersedia: [http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\\_MSDM\\_Lucky%28r%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_Lucky%28r%29.pdf), Diakses tanggal 3 Februari 2015.