

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CAHAYA PENYA KARTASURA SUKOHARJO

Faisal Effendi Putro <sup>1)</sup>  
Burhanuddin <sup>2)</sup>  
Sudarwati <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> Faisaleffendiputro@gmail.com,

<sup>2)</sup> Burhanudinuniba1@gmail.com

<sup>3)</sup> Sudarwatiuniba@gmail.com

## ABSTRACT

*Increasingly intense business competition resulted in the company faced with the challenge to maintain viability. CV Cahaya Pena is a company engaged in the publishing field, located on Jl. Indronoto No. 7, Mangkuyudan, Kartosuro. This study aims to identify and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance CV Cahaya Pena partially and simultaneously. This research uses descriptive quantitative research, a study that serves to describe or provide an overview of the object under study through a data sample or population numbers. The sample in this study are employees who worked for the CV Cahaya Pena totaling 42 people. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. Result multiple linear regression analysis can be written equation  $Y = 14,438 + 0,144 X1 + 0,539 X2$ . F Test result, there is a positive and significant effect simultaneously. T test results of this study, variable compensation and no significant positive effect on employee performance. Meanwhile, motivation variable positive and significant impact on employee performance. Then proceed with the coefficient of determination, is known by 36% Adjusted R square that show donations or contributions of compensation and motivation together the performance of employees while the remaining 64% is contributed by other factors, namely labor discipline, leadership, communication, work environment, etc. another where researchers did not examine these factors.*

**Keywords:** *compensation, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karya-

wan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi, sedangkan untuk kompensasi non-finansial di antaranya pelatihan, wewenang, penghargaan, dan tanggung jawab, atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Simamora, 2004).

Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan (Juliningrum dan Sudiro, 2013).

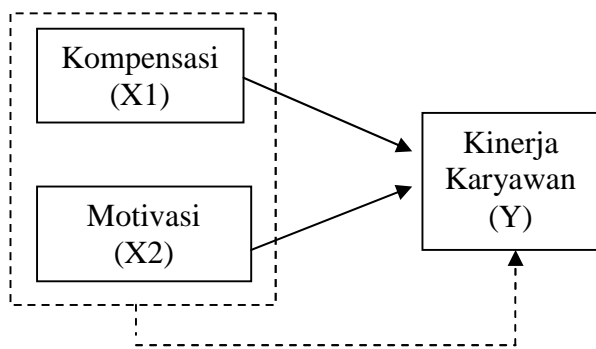
Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan

dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya CV Cahaya Pena perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan yang berlokasi di Jl. Indronoto No. 7, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada CV Cahaya Pena sebagai berikut: Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena? Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena; 2) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena; 3) untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1: Kerangka Berpikir**

Keterangan:

X1: Kompensasi (variabel bebas)

X2: Motivasi (variabel bebas)

Y : Kinerja Karyawan (variabel terikat)

—> : Pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan pengaruh Motivasi (X2) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

-----> : Pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-

sama terhadap Y (Kinerja Karyawan).

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- Diduga Kompensasi dan Motivasi berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Cahaya Pena.
- Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena.
- Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada kantor CV Cahaya Pena, diperoleh sampel penelitian sebanyak 42 orang karyawan. CV Cahaya Pena perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan yang berlokasi di Jl. Indronoto No. 7, RT 01 RW 04 Mangkuyudan, Kartasura, Sukoharjo. Diperoleh sampel penelitian dan populasi sebanyak 42 orang karyawan. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner atau angket.

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00, yang ditunjuk membandingkan r hitung dengan r tabel, sedangkan nilai dari r hitung dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 24.00. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka item tersebut valid.

Uji validitas karyawan dapat diketahui bahwa dari 24 butir yang diuji dinyatakan sah. Skor item dalam variabel karyawan mempunyai korelasi positif dengan total skor item menunjukkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,304. Ini berarti 100% butir pertanyaan untuk karyawan dapat dipakai atau layak untuk dianalisis.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel variabel adalah *reliable* karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , sehingga dapat digunakan olah data selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa  $p$ -value sebesar 0,200 ternyata lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , sehingga dapat dikatakan terdistribusi normal atau sebaran data yang normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas seperti pada tabel 2 berikut:

Dari tabel 2 di bawah ini dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$ , sehingga tidak terdapat multikolinearitas

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas seperti pada tabel 3 berikut:

Dari tabel 3 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 1: Uji Reliabilitas**

Variabel	R Alpha	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	0,756	0,60	Reliabel
Motivasi	0,789	0,60	Reliabel
Kinerja	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

**Tabel 2: Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF	A	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	1,467	10	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Motivasi (X2)	1,467	10	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

**Tabel 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel	Taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,05	0,706	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,05	0,941	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017

**Tabel 4: Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig
Konstanta	14,438		
Kompensasi	0,144	0,677	0,503
Motivasi	0,539	3,761	0,001
Adjusted R <sup>2</sup>	0,36		
F hitung	12,550		
Sig	0,000		

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00, tahun 2017

### Uji Regresi Linear Berganda

Regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Cahaya Pena. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $Y = \text{konstanta} + 1X_1 + 2X_2 + \dots$ , Algifari (2007)

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel secara sistematis dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 14,438 + 0,144 X_1 + 0,539 X_2$$

Interprestasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- : Nilai konstanta sebesar 14,438 berarti bila variabel kompensasi dan motivasi tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 14,438.
- 1 : koefisien variabel kompensasi sebesar 0,144, koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144. Artinya apabila kompensasi naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,144 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2 : koefisien variabel motivasi sebesar 0,539, koefisien ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,539. Artinya apabila motivasi naik satu poin maka kinerja karyawan akan

naik sebesar 0,539 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Model penelitian dikatakan layak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dari hasil analisis diketahui  $F_{hitung} = 12,550 > F_{tabel} 3,24$  ( $df_1 = 2, df_2 = 39, \alpha = 0,05$ ), dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  sehingga model penelitian layak.

#### 2. Uji t

Uji t yang berkaitan dengan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,144, dengan  $t_{hitung} = 0,677 < t_{tabel} 2,022$  ( $df = 39, \alpha = 0,05$ ), dan nilai signifikansi  $= 0,503 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Pena. Hal ini gaji, bonus, penghargaan, dll yang di terima sudah sesuai apa yang di harapkan, sehingga kenaikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y): Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,539, dengan  $t_{hitung} = 3,761 > t_{tabel} 2,022$  ( $df=39, \alpha = 0,05$ ), dan nilai

signifikansi = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Pena.

### 3. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian diketahui Adjusted R Square sebesar 0,360 atau 36,0% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Pena adalah cukup kecil yaitu 0,360. Sisanya (100% - 36% = 64%) dikontribusi oleh faktor lainnya, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dll, yang di mana peneliti tidak meneliti faktor tersebut.

## PEMBAHASAN

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Model penelitian dikatakan layak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai *signifikansi* < 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dari hasil analisis diketahui  $F_{hitung} = 12,550 > F_{tabel} 3,24$  ( $df_1 = 2, df_2 = 39, \alpha = 0,05$ ), dengan nilai *signifikansi* = 0,000 < 0,05 sehingga model penelitian layak.

Hipotesis 2, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena, dikarenakan, kinerja karyawan tetap tinggi. Pengujian pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,144, dengan  $t_{hitung} = 0,677 < t_{tabel} 2,022$  ( $df=39, \alpha = 0,05$ ), dan nilai *signifikansi* = 0,503 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya

Pena. Hal ini gaji, bonus, penghargaan, dan lain-lain yang diterima sudah sesuai apa yang di harapkan, sehingga kenaikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3, motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Dari hasil analisis diketahui bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,539, dengan  $t_{hitung} = 3,761 > t_{tabel} 2,022$  ( $df=39, \alpha = 0,05$ ), dan nilai *signifikansi* = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Pena.

Hipotesis 4, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh kontribusi sebesar 0,360, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Sisanya (100% - 36% = 64%) dikontribusi oleh faktor lainnya, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dll, yang di mana peneliti tidak meneliti faktor tersebut

## KESIMPULAN

Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena, dikarenakan, kinerja karyawan tetap tinggi. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh kontribusi sebesar 36%, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Pena. Sisanya 64% dikontribusi oleh faktor lainnya, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dll, yang di mana peneliti tidak meneliti faktor tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliningrum, Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. Nomor 4.

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- Pratama Reiza Manda Muhammad. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Universitas Tanjung Pura. *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan Volume 4 Nomor 4 Edisi Desember 2015*.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Udayana (Unud), Indonesia E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015: 1865-1882
- Siagian, Sopar S.I. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015*.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo.(2014, April). *Manajemen kinerja Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya dan Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Surabaya: Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Wilson Binangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.