

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toko Komputer Icon *Technology*)

Affandi¹ Rendra Wirawan² Musringah³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang

Email: affandyiyo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* dengan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,319 yang menunjukkan bahwa 31,9% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 68,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance Icon Technology, either partially or simultaneously. This study tested the hypothesis that there is influence of compensation and motivation to Icon Technology employee performance. The research method used is multiple linear regression statistic method. The results showed that for the compensation variable has an effect on employee performance and motivation variable has no effect on Icon Technology employee performance. While simultaneously there is influence of compensation and motivation to employee performance of Icon Technology with coefficient of determination (*R Square*) obtained equal to 0,319 which indicate that 31.9% employee performance can be influenced by compensation and motivation, while rest 68,1% employee performance influenced by variable others not investigated in this study. The limitation of this study is to examine only compensation and motivation on employee performance. While other variables that affect the performance is expected to be investigated by further researchers.*

Keywords: compensation, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Tanpa didukung sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi

masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi, melainkan aset untuk perusahaan.

Tingkat kinerja organisasi yang baik kemungkinan dapat diukur dengan kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan (Saydam, 1996). Menurut Panggabean (2002) dalam Edy Sutrisno, (2017:181) mengemukakan “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001). proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itupun juga berbeda pula.

Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal (Sugiyarti, 2012). Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu : “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TOKO KOMPUTER ICON *TECHNOLOGY*).”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2012:348), “mendefinisikan tentang kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012:378), “motivasi merupakan psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal*-

directed behavior". Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan dan Dewi, 2014).

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dapat dijadikan model hubungan antar motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo, 2012:389).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Subyek/Objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:148).

Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 35 karyawan adalah semua karyawan pada Icon *Technology*.

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"

(Sugiyono, 2015:149). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *Non Probability Sampling*, dan teknik yang dipilih yaitu sampel jenuh.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Icon *Technology* Lumajang sejumlah 35 karyawan.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini (Sugiyono, 2009: 35).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas (*multicollinearity*) dan heterokedastitas (*heterokedasticity*).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus kolerasi *Product Moment* (Husein Umar, 2008: 131) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah observasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total

Menurut Nugroho (2011: 33), uji rentabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach. Indeks kriteria reabilitas dibedakan dalam table berikut:

Indeks Kriteria Realibitas

No.	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Realibilitas
1	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho (2011: 33)

Menurut Santoso (2012: 361), normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- Menggunakan pengukur berbeda (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetri dengan nilai mean, median, dan mode yang berkumpul di satu titik tengah.
- Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus skewness. Untuk itu digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu skewness sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika skewness bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negative berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirov*. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kiterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2012: 227). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel motivasi kerja

e = Error

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (kompesasi dan

motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), baik secara parsial maupun secara simultan serta variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2007:81), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara parsial yang diuji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

b. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

e. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Kuncoro (2007), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja yang diuji dengan cara uji signifikan, dengan hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Icon *Technology*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik di analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut Santoso (2012: 355), "untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase".

PEMBAHASAN**Hasil Analisis Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 35 responden penelitian. Rincian rekapitulasi hasil kuesioner dalam penelitian ini ada pada lampiran. Untuk selanjutnya data yang sudah terkumpul dianalisis dengan bantuan program SPSS.

Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan diperoleh hasil pengujian untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)**Correlations**

		KOMPENSA SI 1	KOMPENS ASI 2	KOMPENS ASI 3	KOMPENS ASI 4	JML
KOMPENS ASI 1	Pearson Correlation	1	.409*	.535**	.573**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.015	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
KOMPENS ASI 2	Pearson Correlation	.409*	1	.474**	.776**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.015		.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
KOMPENS ASI 3	Pearson Correlation	.535**	.474**	1	.400*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.017	.000
	N	35	35	35	35	35
KOMPENS ASI 4	Pearson Correlation	.573**	.776**	.400*	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017		.000
	N	35	35	35	35	35
JML	Pearson Correlation	.774**	.829**	.757**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari keempat pernyataan untuk variabel kompensasi didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (rxy) seluruhnya mempunyai r hitung

yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X2)
Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JML
X2.1 Pearson Correlation	1	.545**	.582**	.533**	.270	.745**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.117	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	.545**	1	.595**	.545**	.490**	.811**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	.582**	.595**	1	.582**	.437**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	.533**	.545**	.582**	1	.480**	.801**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.004	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlation	.270	.490**	.437**	.480**	1	.696**
Sig. (2-tailed)	.117	.003	.009	.004		.000
N	35	35	35	35	35	35
JML Pearson Correlation	.745**	.811**	.834**	.801**	.696**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35

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

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pertanyaan untuk variabel motivasi didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (rxy) seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Correlations**

		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	JML
KINERJA 1	Pearson Correlation	1	.334*	.474**	.050	.611**
	Sig. (2-tailed)		.050	.004	.775	.000
	N	35	35	35	35	35
KINERJA 2	Pearson Correlation	.334*	1	.440**	.104	.647**
	Sig. (2-tailed)	.050		.008	.550	.000
	N	35	35	35	35	35
KINERJA 3	Pearson Correlation	.474**	.440**	1	.296	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008		.084	.000
	N	35	35	35	35	35
KINERJA 4	Pearson Correlation	.050	.104	.296	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.775	.550	.084		.000
	N	35	35	35	35	35
JML	Pearson Correlation	.611**	.647**	.758**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (rxy) seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Rekapitulasi Validitas

No	Kuesioner	r hitung	r minimal	Signifikansi	Ket
1	Kompensasi (X1)				
	- Pertanyaan 1	0,774	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,829	0,3	0,000	Valid

	- Pertanyaan 3	0,757	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,854	0,3	0,000	Valid
2	<u>Motivasi (X2)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,745	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,811	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,834	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,801	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 5	0,696	0,3	0,000	Valid
3	<u>Kinerja (Y)</u>				
	- Pertanyaan 1	0,611	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 2	0,647	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 3	0,758	0,3	0,000	Valid
	- Pertanyaan 4	0,665	0,3	0,000	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari masing-masing 4 (empat) butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X1), 5 (lima) butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X2), 4 (empat) butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{minimal}$ (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengolahan data melalui SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.898	5

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kompensasi sebesar 0,816. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,816 masuk dalam kriteria sangat reliabel.

Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.899	6

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien motivasi sebesar 0,800. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,800 masuk dalam kriteria reliabel.

Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.796	5

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kinerja karyawan sebesar 0,752. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,752 masuk dalam kriteria reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel pada tabel-tabel diatas disajikan pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Interval Reabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,816	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Motivasi (X2)	0,800	0,601 – 0,80	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,752	0,601 – 0,80	Reliabel

Sumber data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, (2017)

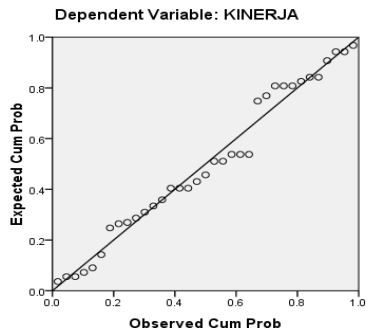
Rekapitulasi hasil uji reabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompesasi (X1) sebesar 0,816, variabel motivasi (X2) sebesar 0,800 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,752. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik atau asumsi dasar. Berikut ini adalah hasil pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

Uji Normalitas

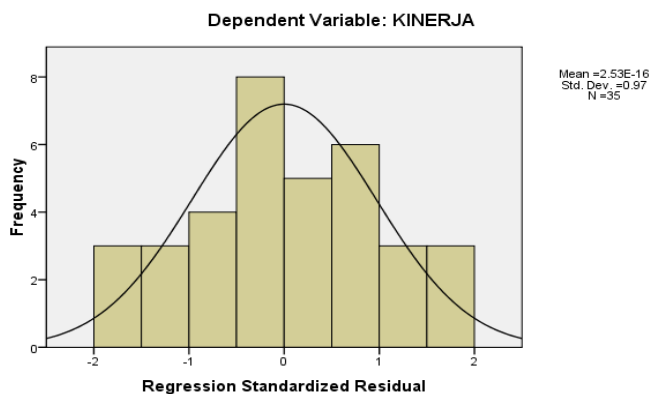
Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P plot. Berikut adalah hasil uji normalitas data penelitian.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik penyebaran plot tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikut arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

untuk suatu data dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF berada di bawah 10. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk mencari nilai VIF disajikan sebagai berikut :

Hasil SPSS Untuk *Collinearity Statistics* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1 (Constant)	6.921	2.878		2.405	.022		
KOMPENSA SI	.461	.128	.533	3.606	.001	.973	1.028
MOTIVASI	.080	.099	.119	.805	.427	.973	1.028

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dengan kriteria bahwa data dikatakan bebas multikolinieritas jika data menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka hasil uji multikolinieritas disimpulkan dalam tabel sebagai berikut :

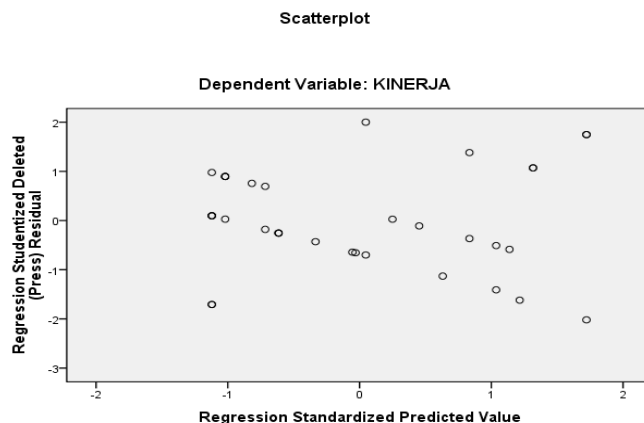
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,937	1,085	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,937	1,085	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam sebuah model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* pada SPSS. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa

model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS untuk memperoleh persamaan regresi linier berganda disajikan dalam tabel berikut ini :

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.921	2.878		2.405	.022		
KOMPENSASI	.461	.128	.533	3.606	.001	.973	1.028
MOTIVASI	.080	.099	.119	.805	.427	.973	1.028

a. *Dependent Variable:*

KINERJA

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,921 + 0,461X_1 + 0,080X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 6,921 menunjukkan bahwa nilai kinerja akan sama dengan 6,921 jika nilai kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan 0.
- Koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,461 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,461 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) kompensasi akan menurunkan kinerja sebesar 0,461 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau tetap.
- motivasi (X_2) sebesar 0,080 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) motivasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,080 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) komitmen organisasi akan menurunkan kinerja sebesar 0,080 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau tetap.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

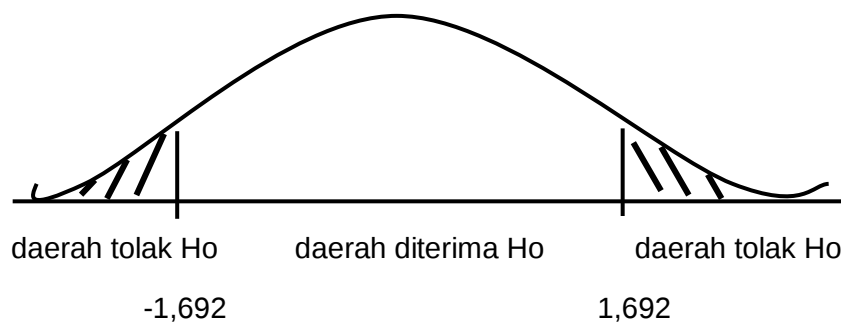
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.921	2.878		2.405	.022		
KOMPENSASI	.461	.128	.533	3.606	.001	.973	1.028
MOTIVASI	.080	.099	.119	.805	.427	.973	1.028

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing - masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel. Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($n-2$) = $35-2 = 33$, maka diperoleh t tabel = $\pm 1,692$. Jadi kriteria pengujiannya sebagai berikut :



Gambar 4.7. Kriteria Pengujian t

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Hasil uji t untuk variabel X1 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 3,606 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 1,692$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Hasil uji t variabel X2 (motivasi) diperoleh nilai t hitung = 0,805 dengan tingkat signifikansi 0,427. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 1,692$. Ini berarti -

$t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua tidak dapat diterima, yang berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil F hitung dengan F tabel. Hasil dari analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

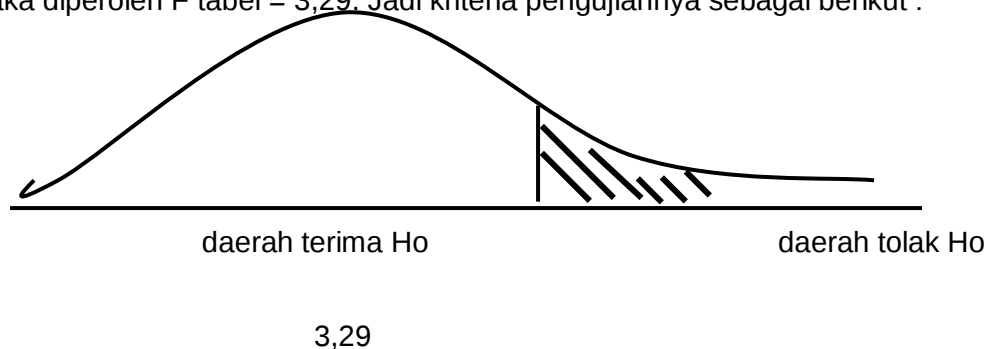
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.129	2	10.564	7.505	.002 ^a
	Residual	45.043	32	1.408		
	Total	66.171	34			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($n-k-1$) = $35-2-1 = 32$, maka diperoleh F tabel = 3,29. Jadi kriteria pengujiannya sebagai berikut :



Gambar 4.8. Kriteria Pengujian F

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Berdasarkan tabel 4.19. dapat diketahui nilai F hitung sebesar 7,505 lebih besar dari F tabel 3,29 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.277	1.18641

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,319. Hal ini berarti 31,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 68,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja dan masih banyak variabel-variabel lain yang masih belum saya ketahui.

Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sebagian besar menyatakan persetujuannya. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari para responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel independen yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Icon *Technology*. Pembahasan hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di jelaskan sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Karyawan Icon *Technology*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Hasil ini juga mendukung penelitian dari Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”.

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Icon *Technology*, dikarenakan indikator kompensasi seperti yang tercantum pada instrumen penelitian yaitu: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sudah sesuai sebagai poin untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Icon *Technology*. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Dari hasil kuisioner dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi memiliki rata-rata jawaban tertinggi 4,49 pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan sesuai harapan”. Sehingga apabila tunjangan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka karyawan merasa puas dan mereka akan meningkatkan kinerja kepada perusahaan demi kemajuan Icon *Technology*. Indikator kompensasi lainnya seperti gaji, insentif, dan fasilitas di Icon *Technology* juga cukup bagus dalam mewujudkan kinerja yang tinggi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin sesuai gaji yang diberikan, insentif, fasilitas, dan tunjangan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang tercipta pada karyawan Icon *Technology*.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Karyawan Icon *Technology*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompesasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Hasil ini juga mendukung penelitian dari Doni Chrisnanda yang menyatakan bahwa “motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MAS Sumbiri”. Namun, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Rafi Jody Kurnia (2016) yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

Motivasi dipenelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *technology*. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja dan tanggung jawab seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Juga dikarenakan oleh absensi karyawan yang kurang diperhatikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mayoritas sudah berkeluarga. Ketidakhadiran ini kebanyakan karena kepentingan keluarga.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Secara Simultan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Icon *Technology*

Dari hasil penelitian diketahui uji hipotesis kedua atau uji F bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Icon *Technology*.

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* dapat diterima, dan H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*. Hal ini dikarenakan indikator kompensasi seperti yang tercantum pada instrumen penelitian yaitu: gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan di Icon *Technology* sudah sesuai sehingga karyawan Icon *Technology* merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Icon *technology*.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini terjadi karena di Icon *Technology* sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar karyawan dan telah menerapkan misi kedua yaitu meningkatkan kerja sama antar karyawan tanpa membedakan divisi. Jadi tanpa adanya motivasi, karyawan sudah kerap menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian

dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pada karyawan Icon *Technology* Lumajang tidak mempengaruhi tingkat kinerja yang tercipta pada karyawan Icon *Technology* Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Icon *Technology* menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Icon *Technology*.

Saran

Bagi STIE Widyagama Lumajang Dengan penelitian ini, dapat dijadikan untuk bahan informasi, perkembangan ilmu dan kreativitas mahasiswa STIE Widyagama Lumajang khususnya di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Bagi Icon *Technology*. Disarankan agar mempertahankan tingkat kompensasi karyawan yang sudah baik, seperti pekerjaan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, insentif yang memuaskan, fasilitas yang selalu diperhatikan dan tunjangan yang sesuai. Hal ini supaya kinerja karyawan Icon *Technology* tetap terjaga dan semakin meningkat sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Meskipun dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun karyawan Icon *Technology* harus tetap bekerja sama demi kepentingan organisasi dan mencapai target-target perusahaan.

Bagi Peneliti Lain. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya lebih memperluas dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan ini, peneliti lain dapat melengkapi dengan variabel independen dan dependen lain yang belum diangkat oleh peneliti dahulu agar hasil tersebut mempunyai perkembangan yang semakin sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Shaum Media Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Selemba Empat.
- Darsono, P., & Dewi, U. 2016. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jones, & Jennifer. 2007. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Goal. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Herman, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gary, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resource Management. Edisi Empat Belas. Jakarta Salemba Empat.
- Robbin, & Judge. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Selemba Empat.
- DeCenzo, & Robbins. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Selemba Empat.