

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Buana Sari, Blitar)

Putri Buana Sari dan Kristya Damayanti
Program Studi Manajemen, STIE Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner, data tersebut dianalisis dengan regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Buana Sari dengan responden penelitian ini yaitu 30 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari uji hipotesis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan uji t_{hitung} masing-masing sebesar 4,578 dan 2,669. Uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Serta hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 89 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari, Blitar. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dari kedua variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dinilai perusahaan baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan menjadi subyek utama dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dan kompetitif, untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perusahaan memberi kompensasi dengan salah satu fungsi untuk memotivasi para karyawan. Sistem suatu

kompensasi harusnya bisa memuaskan kebutuhan para karyawan dan juga memastikan keadilan terhadap karyawan serta memberi imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan sudah puas atas kompensasi perusahaan yang diberikan, maka para karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban dengan bekerja secara optimal. Dampak baik perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan dalam bekerja diperlukan menjaga motivasi untuk karyawan dan lebih komitmen dengan perusahaan. Karyawan diminta perusahaan untuk memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi juga merupakan faktor untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan sesuatu kegiatan, motivasi juga sering diartikan juga sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Salah satu dari motivasi kerja yaitu disebabkan karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan terlihatnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi maka, diharapkan motivasi kerja dan keahlian yang dimiliki karyawan dapat meningkat juga.

Kinerja karyawan penting untuk dievaluasi dan diperhatikan karena karyawan mengemban tugas professional berarti tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tidak hanya meningkatkan motivasi dan pengalaman saja, tetapi faktor lainnya, kinerja berdampak juga pada *output* dari perusahaan hingga adanya kinerja yang baik dan diharapkan *output* perusahaan akan menjadi meningkat pada akhirnya meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.

CV Buana Sari merupakan perusahaan yang berkembang dibidang jasa konstruksi dengan jumlah karyawan 30 orang yang berada di Kabupaten Blitar. CV Buana Sari ini diharapkan kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan ekonomi dimana tempat cv ini berada.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan, prinsip dari kompensasi yaitu adil dan layak. Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:155). Adapun menurut Mulyadi (2015:11) Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai jumlah dari keseluruhan yang diberikan perusahaan/organisasi pada pekerja untuk imbalan dari penggunaan tenaga karyawannya (Wibowo, 2015:289).

Mangkunegara (2009:12) mendefinisikan Kompensasi juga dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu :

1. Kompensasi Non Finansial
2. Kompensasi Finansial
 - a. Gaji dan Upah
 - b. Bonus
 - c. Insentif
 - d. Kompensasi tidak langsung
 - e. Tunjangan

Dari definisi yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang berupa uang dibayarkan tiap bulan yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekwensi atau imbalan upah jasa usaha kerja yang karyawan

berikan kepada perusahaan karena telah mempekerjakannya. Tujuan diberikannya kompensasi untuk merangsang dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efektivitas dan efisiensi produksi. Bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Secara umum tujuan kompensasi yaitu untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. Selain itu tujuan kompensasi yaitu untuk kepentingan karyawan dan kepentingan masyarakat atau pemerintah. Agar tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburhan, dan memperhatikan eksternal dan internal konsistensi. Program kompensasi dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras tetapi orang lain bekerja sedang-sedang saja.

Sistem pemberian kompensasi yang umum menurut Hasibuan (2011:124) dapat diterapkan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Sistem waktu ini besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (Output)

Sistem hasil (Output) hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh ialah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volum pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan ini pekerjaan bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Indikator-indikator kompensasi yaitu ukuran program kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada karyawan di dasarkan beberapa hal yaitu :

1. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.
3. Tunjangan. Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang namun sifatnya tertentu saja . tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan baik dalam maupun luar untuk mendorong seorang untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan sebelumnya (Uno, 2008:1). Menurut Mulyadi (2015:87) Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu pekerjaan yang sesuai target. Motivasi juga diartikan sebagai proses psikologis untuk membangkitkan atau mengarahkan suatu perilaku untuk pencapaian tujuan (Wibowo, 2015:322).

Menurut Purnama (2008:60) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut : a) Pemberian gaji, b) Semangat kerja, c) Loyalitas kerja, d) Penghargaan. Pentingnya motivasi ini karena mempunyai beberapa manfaat dan tujuan (Mohyi, 2009:144) adalah : a) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan, b) Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan, c) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang, d) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan, e) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja

Kinerja yaitu keluaran yang dapat dihasilkan dari fungsi dan indikator sesuatu pekerjaan dan suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:67). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas untuk dicapai oleh seseorang karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:5). Adapun disetiap indikator kinerja yang diukur melalui kriteria standar tertentu (Hughes *et al*, 2015:311). Mengukur kinerja, juga terdapat ukuran dan kriteria. Kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Kuantitas (seberapa banyak)
3. Kualitas (seberapa baik)

Kinerja juga bisa diartikan sebagai kesediaan kelompok orang atau seseorang agar melakukan suatu kegiatan atau menyempurnakan yang sesuai dengan tanggung jawab atas hasil yang diharapkan (Rivai, 2009:532). Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Bangun, 2012:232). Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik.

Penyebab kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Kerja secara mental matang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih mereka miliki

menawarkan beragam tugas kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Apabila upah sejajar dengan tuntutan pekerjaan maka tingkat ketrampilan individu yang dihasilkan lebih baik dari standard dan kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja mendukung

Karyawan sangat peduli akan seperti lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik, seperti contoh kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman, pemberian diklat untuk memudahkan karyawan yang mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung

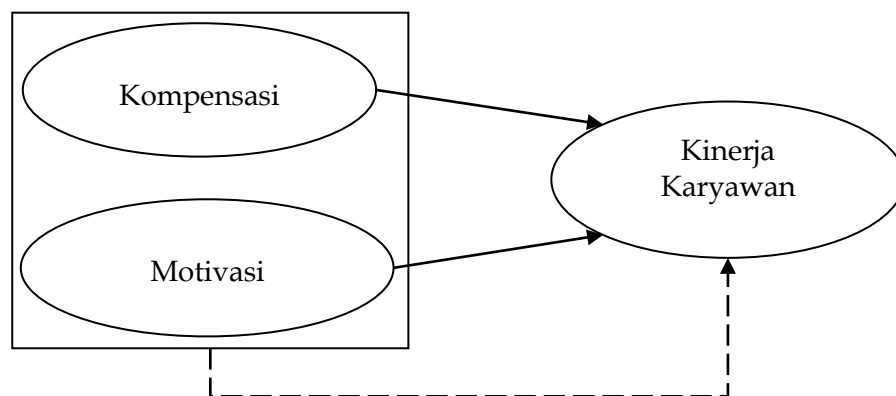
Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan dapat menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga dengan tinjauan kinerja, penilaian karyawan merupakan upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Tetapi tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Penilaian pekerjaan menurut Siagian (2015:258) yaitu prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relative dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja yaitu dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya (Bangun, 2012:231). Penilaian juga dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1.
Hubungan antara Variabel

Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- Ho1 :Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- Ha1 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Ho2 :Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- Ha2 :Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Ho3 :Kompensasi dan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- Ha3 :Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini ada beberapa variable yang di gunakan peneliti, yaitu:

1. Kompensasi (X1) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2009:12) Indikator kompensasi meliputi :
 - a. Gaji dan Upah
 - b. Bonus
 - c. Insentif
 - d. Kompensasi tidak langsung
 - e. Tunjangan
2. Motivasi (X2) adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi (Purnama, 2008:60) meliputi:
 - a. Pemberian gaji
 - b. Semangat kerja
 - c. Loyalitas kerja
 - d. Penghargaan
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja (Hughes *et al*,2015:311) meliputi :
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Kualitas hasil kerja
 - d. Kehadiran
 - e. Kedisiplinan

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika setiap manusia memberikan suatu data maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Buana Sari Nglegok Kab. Blitar yang jumlah karyawan adalah 30 orang.

Jumlah karyawan di CV Buana Sari di Nglegok Kab. Blitar sebanyak 30 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. jadi seluruh populasi dijadikan sampel, oleh karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian populasi, karena sampel adalah populasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah umum perusahaan CV Buana Sari Kabupaten Blitar merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor. CV Buana Sari Kabupaten Blitar didirikan pada tanggal 27 Januari 2009. Dihadapan Notaris Anang Susapto, SH dengan no akte : 125 dengan pendiri awal Bapak Yuhono dan selanjutnya dilakukan perubahan akte pendirian dengan nomor : 208 pada tanggal 28 Januari 2010 dihadapan notaris yang sama. Perusahaan ini berlokasi di Ds Modangan Kec. Nglegok Kab. Blitar. Adapun maksud dan tujuan didirikannya perusahaan berdasarkan akte notaris tersebut diatas adalah menjalankan usaha dibidang kontraktor/ pembangunan termasuk didalamnya pemborongan pendirian bangunan, baik secara perencanaan maupun pelaksana, maupun penyelenggara pembuatan gedung, rumah, jalan, jembatan, irigasi, dan pemasangan instalasi listrik.

Analisis Data

Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan beberapa kriteria mengenai gambaran umum responden yang berjumlah 30 responden dapat dilihat gambaran umum mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki yang paling banyak yaitu sebesar 80%, usia kurang dari 30 tahun yang mendominasi responden yaitu 53%, pendidikan responden yang paling banyak lulusan SMA/SMK yaitu sebesar 77%.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, setiap indikator dari butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Jadi dalam uji validitas ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 responden dengan $df=n-2$ ($30-2=28$ responden), serta rumus $r_{tabel} = t_{0.05}/SQRT(df+t_{0.05}^2)$ sehingga didapatkan nilai dari $r_{tabel} = 0.31$. Data tersebut dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} = > 0,31$. uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dalam pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk menentukan kuesioner dari setiap indikator reliabel atau tidak. Data dapat dikatakan reliabel apabila tingkat alpha hitung > 0.60 . Hasil pengujian reliabilitas kompensasi mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,784, reliabilitas motivasi mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,718 dan reliabilitas kinerja mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,735. Hasil dari semua variabel menunjukkan bahwa mendapat nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi seara normal atau tidak. Apabila pada tabel *test of mormality* dengan menggunakan *shapiro wilk* nilai $sig > 0.05$ atau 5%, karena jumlah yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 50 responden. Maka untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Apabila nilai propabilitas lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan normal
- b. Apabila nilai propabilitas kurang dari 0,05 maka dikatakan tidak normal.

Hasil yang diperoleh dari olah data menggunakan sistem SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,381 pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,067 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,053, maka apabila dibandingkan dengan signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan alat untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Supaya mendeteksi Heteroskedastisitas dengan cara melihat ada atau tidak ada pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Untuk mengetahui dasar pengambilan keputusan yaitu dengan cara sebagai berikut :

- a. Bila terjadi pola titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan teratur maka terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Bila tidak ada pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil dari *scatterplot* yang diperoleh dari SPSS menunjukkan bahwa pola titik-titik yang tidak beraturan dan acak, pola tersebut menunjukkan model regresi penelitian mempunyai sifat homokedatitas yaitu tidak terjadi kesamaan dalam penelitian dan bila titik-titik tersebut beraturan maka mempunyai kesamaan dalam penelitian.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas merupakan alat untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam suatu model *regresi linear berganda*. Model uji multikolonieritas yaitu membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) atau bisa dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Hasil dari perhitungan multikolinearitas menggunakan SPSS menunjukkan tidak ada kolerasi antar variabel, nilai *tolerance* kompensasi (X_1) sebesar 0,467 dan motivasi (X_2) sebesar 0.467. Nilai *variance inflation factor* (VIF) memperoleh nilai kompensasi (X_1) sebesar 2,139 dan nilai Motivasi (X_2) sebesar 2,139, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang mempunyai nilai yang lebih dari 10. Jadi, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel tersebut signifikan atau tidak. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada data maka penelitian ini dianggap layak. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b1-b3 : Koefisien Regresi
x1 : Kompensasi
X2 : Motivasi
e : Faktor Gangguan

Hasil dari spss menunjukkan bahwa nilai B sebesar 0,250 untuk nilai konstan, nilai B untuk variabel kompensasi sebesar 0,551 dan untuk nilai B variabel motivasi sebesar 0,338 dari nilai B maka analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y=0,250+0,551 X_1 + 0,338 X_2 +e$$

Dimana Y merupakan variabel kinerja karyawan, X_1 variabel kompensasi dan X_2 variabel motivasi.

Analisis Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji dari masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dengan variabel dependen. t_{tabel} pada penelitian ini yaitu 1,70 yang diperoleh dari (IDF.T(0.95,df)). Berikut ini adalah formula hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

a. H_o : kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$, apabila $t_{hitung} < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} > 0,05$ maka kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. H_o : motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$, apabila $t_{hitung} < 0,05$ maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} > 0,05$ maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. H_o : kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$. apabila $t_{hitung} < 0,05$ maka kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} > 0,05$ maka kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. t_{tabel} sebesar 1,70 yang diperoleh dari (IDF.T(0.95,df)). Pengujian hipotesis tersebut berdasarkan nilai sig dan t_{hitung} , pada tabel diatas menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung}=4,578$ lebih besar dari $t_{tabel}=1,70$ dengan sig 0,000 dengan demikian hipotesis nol (H_o) ditolak karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan hipotesis (H_a) diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti kompensasi positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. t_{tabel} sebesar 1,70 yang diperoleh dari (IDF.T(0.95,df)). Pengujian hipotesis tersebut berdasarkan nilai sig dan t_{hitung} , pada tabel diatas menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung}=2,669$ lebih besar dari $t_{tabel}=1,70$ dengan sig 0,013 dengan demikian hipotesis nol (H_o) ditolak karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan hipotesis (H_a) diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti motivasi kerja positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya setiap variabel saling berpengaruh secara signifikan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Maka, dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan hipotesis (H_a) diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F merupakan alat untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. formula dalam hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini sebagai berikut :

a. H_0 : kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. H_a : kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dua variabel independen tidak dapat menjadi predictor dari kinerja karyawan, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dua variabel independen menjadi predictor dari kinerja karyawan.

Hasil dari spss menunjukkan bahwa model regresi berganda dapat diterima. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $f_{hitung} = 49,119$ dengan sig 0,000 dan nilai $f_{tabel} = 3,35$ yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak karena f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} dan hipotesis (H_a) diterima karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} .

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koesifien Determinan adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan kompensasi dan motivasi dapat menjadi predictor kinerja karyawan. Apabila semakin besar koefisien determinan biak variabel kompensasi dan motivasi dalam memprediksi variabel kinerja karyawan.

Hasil dari spss memperoleh nilai R sebesar 0,886 (89%), jadi dalam penelitian ini menunjukkan presentase pengaruh variabel kompensasi dan motivasi dapat dikatakan baik. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Buana Sari. Analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari menunjukkan pengaruh yang positif ($t_{tabel} < t_{hitung}$ dan sig $t_{hitung} < 0,05$). Maka pengujian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, jadi dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji ini sesuai juga dengan yang dikemukakan oleh Sari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari menunjukkan pengaruh yang positif ($t_{tabel} < t_{hitung}$ dan sig $< 0,05$).

Maka pengujian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Sanjaya (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Buana Sari. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya setiap variabel saling berpengaruh secara signifikan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Hal ini sama dengan hasil dari Aprilia (2017) bahwa kompensasi dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang masih kurang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, dapat ditunjukkan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, kurangnya rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim, menjadikan karyawan tidak mempunyai semangat kerja lagi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering absen atau izin tidak masuk kerja.
4. Hal ini dapat menunjukkan bahwa untuk menentukan jumlah kompensasi di CV Buana Sari tidak mempertimbangkan pengalaman karyawan selama berkerja di CV Buana Sari dan juga latar belakang pendidikan karyawan. Apabila CV Buana Sari dalam memberikan jumlah kompensasi lebih bijak lagi maka karyawan akan meningkatkankualitas kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja yng nantinya akan berdampak terhadap kelayakatan karyawan tersebut pada CV Buana Sari. Selain itu dengan mempertimbangkan pengalaman dan juga latar belakang pendidikan kompensasi yang diberikan pada karyawan harus proporsional dengan menyesuaikan hasil pendapatan CV Buana Sari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberiaan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari. Pengaruh pemberian kompensasi tersebut dapat diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil agar timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak baik terhadap perusahaan. Hal ini nantinya juga akan menimbulkan hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.
2. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh dari motivasi dalam diri karyawan yang berawal dari ketertarikan tugas. Jadi karyawan tersebut akan memiliki tujuan dalam bekerja yang lebih menantang, serta umpan balik yang berupa bonus dan insentif yang mereka dapat dari CV Buana Sari juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari. Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan yang dikerjakan maka karyawan akan mencapai kinerja yang baik. Serta dibantu dengan motivasi kerja yang sudah ada dalam diri karyawan, jadi kinerja dapat lebih baik. Maka hal ini dapat menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Bagi Perusahaan
Apabila CV Buana Sari memberikan kompensasi kepada keryawan harus dipertimbangkan pendidikan, pengalaman serta tanggung jawab pekerjaan dan juga mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan supaya tidak terjadi kesalahpahaman karyawan dengan CV Buana Sari hingga tidak ada pihak yang dirugikan. Guna meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan pihak CV Buana Sari memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja karyawan seperti prestasi, apabila karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Bisa dengan cara pihak pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan serta mempunyai prestasi.
2. Bagi Karyawan CV Buana Sari
Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk memajukan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efisien dan juga efektif. Karyawan juga diharapkan meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya agar mencapai targer perusahaan serta karyawan diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi penulis selanjutnya diharapkan untuk lebih meningkatkan penelitian dengan menambah variabel bebas lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasilnya dicapai lebih optimal serta dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H Dito. 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Perbalingga Dengan Motivasi Kerja Saebagai Variabel Intervening*. Semarang : Fakultas ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali. Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta
- M. Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta
- Mohyi. 2009. *Teori dan Perilaku Organisasi Membentuk, Mengelola, Mendeteksi Kepribadian Efektifitas dan Mengembangkan Organisasi*. Malang : UMMPress.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari eori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.