

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOKORDSA TCF 1 WEAVING BOGOR

¹⁾Haekal Muttaqien, ²⁾Mujito

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: haekalmuttaqien22@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: ditojeeto911@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and compensation either partially or simultaneously on the performance of employees of PT Indokordsa TCF 1 Weaving. This research is a causal associative study using a quantitative approach. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study show that: (1) The results of partial hypothesis testing prove that motivation has an effect on the performance of PT Indo Kordsa, Tbk employees, this is evidenced by the t-count value of $6.065 > t\text{-table } 1.984$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) The results of the partial hypothesis test prove that compensation has an effect on the performance of PT Indo Kordsa, Tbk employees, this is evidenced by the t-count value of $7.263 > t\text{-table } 1.984$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) The results of hypothesis testing simultaneously prove that simultaneously the competence and motivation variables affect the performance of PT Indo Kordsa, Tbk employees, this is evidenced by the calculated F value of $77.369 > F\text{ table } 2.698$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (4) The most dominant variable affecting the performance of employees of PT Indo Kordsa, Tbk is the compensation variable, this can be seen from the regression coefficient value of the compensation variable of 0.497.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Indokordsa TCF 1 Weaving Citeureup Bogor.. Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,065 > t\text{ table } 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. (2) Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $7,263 > t\text{ table } 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. (3) Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $77,369 > F\text{ tabel } 2,698$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk adalah variabel kompensasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,497.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Indokordsa Tbk merupakan perusahaan pembuatan kain ban dan benang ban nilon. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Indokordsa juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada. Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal.

Menurut pimpinan personalia PT Indokordsa Tbk motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurut kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving diindikasikan karena

kompensasi. Kompensasi langsung yang didapat yaitu, gaji, insentif, bonus tetapi tidak sesuai dengan harapan karyawan. Begitu juga dengan kompensasi tidak langsung seperti, cuti, tunjangan, asuransi dan fasilitas.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Berbagai permasalahan yang terjadi di PT Indokordsa TCF 1 Weaving dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan 6 kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving ?
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving ?

5. Seberapa besar variabel motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving.
4. Untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving.
5. Untuk mengetahui besar variabel motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indokordsa TCF 1 Weaving.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang focus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Divisi HR yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi,

pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, divisi ini memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang solid dan memahami pemberdayaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Andrew F. Sikula (2011:2) “manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dikatakan bahwa :

- a. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan.
- b. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang kinluas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo,2007:7).

Menurut Prawirosentono (2018:126), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa faktor yaitu :

1. Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2009:81), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai dan Sagala (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan Samsudin, Rivai dan Sagala, menurut

Hasibuan (2010:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan definisi menerut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Fredrick Herzberg, dkk dalam Wirawan, (2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu :

1. Supervise
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerjaan

2.1.4 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan

efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

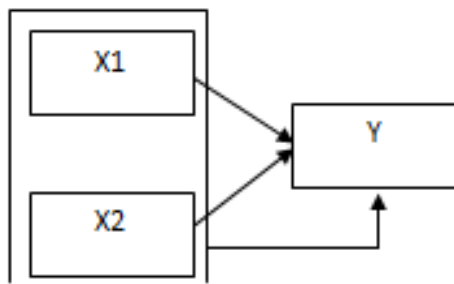
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang rencana penelitian ini, berdasarkan uraian di atas maka dapat disajikan alur proses penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

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

H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF I Weaving.

H₁ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF I Weaving.

H₂ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF I Weaving.

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indokordsa TCF I Weaving.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X₁) dan kompensasi (X₂). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Indokordsa TCF 1 Weaving Citeureup Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

3.4 Objek Penelitian

Adapun objek penelitian ini adalah karyawan di PT Indokordsa TCF 1 Weaving Citeureup Bogor.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Indokordsa Citeureup Bogor bagian produksi yang berjumlah 97 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Dalam penelitian ini yang

menjadi kriteria sampel adalah kinerja karyawan di PT Indokordsa TCF 1 Weaving Citeureup Bogor. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 97 sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder antara lain :

1. Observasi
Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang akan di ambil data data nya.
2. Kuisisioner
Yaitu teknik pengumpulan data melaluidafitaryang di tunjukan pada pihak pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti dan diisioleh responden sebagai landasan dalam pembahasan masalah.

3.7 Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

3.7.1 Uji Validitas.

Uji validitas ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen, maka harus diuji lebih dulu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid
- b. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas di maksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel di ambil dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik P-Plot. Menurut Santoso (2012; 195) metode P-Plot yang digunakan untuk menguji normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dengan SPSS di lakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang di gunakan adalah: (Sulistyo, 2012). Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai tolerance:
 - a. Apabila nilai tolerancinya sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
 - b. Sedangkan bila nilai tolerancinya lebih kecil dari 0,10 maka

kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.

2. Dengan melihat nilai VIF:

- a. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi multikolinieritas
- b. Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian eror tidak konstan untuk beberapa nilai X, pendektasian konstan tidaknya varian eror dapat di lakukan dengan menggambar grafik antar Y dengan residu. Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatter plot*. Dengan melihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y.

3.7.4 Analisa Kolerasi

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel, dalam hal ini adalah variabel terkait dari varibel bebas.

3.7.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan program SPSS 23.0. Rumus dari model regresi linier adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 a = Konstanta dari persamaan regresi
 b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁ (Motivasi kerja)
 b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂ (Kompensasi)
 X₁ = Motivasi kerja
 X₂ = Kompensasi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variable-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

b. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).Nilai F tabel diperoleh dengan mengetahui nilai $df_1 = n-k$, dan nilai $df_2 = k-1$ pada signifikansi 5%.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu, nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen sangat terbatas.Rumus koefisien Determinasi adalah: $R^2 = (R \text{ square})^2 \times 100 \%$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Korelasi

Uji koelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai hubungan atau koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut ini hasil uji korelasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Kinerja	Motivasi	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,640	,689
	Motivasi	,640	1,000	,424
	Kompensasi	,689	,424	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Motivasi	,000		,000
	Kompensasi	,000	,000	
N	Kinerja	97	97	97
	Motivasi	97	97	97
	Kompensasi	97	97	97

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi atau r untuk variabel motivasi sebesar 0,640 yang artinya kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk berada pada tingkat yang kuat.
2. Nilai korelasi atau r untuk variabel kompensasi sebesar 0,689 yang artinya sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk berada pada tingkat yang sangat kuat.

4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,838	2,920		1,314	,192
Motivasi	,409	,067	,425	6,065	,000
Kompensasi	,497	,068	,509	7,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 3,838 + 0,409X_1 + 0,497X_2$.

Nilai koefisien regresi dari variabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas (X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil uji regresi di atas juga diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk adalah variabel kompensasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,497

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat di peroleh dengan menggunakan uji t. Hipotesis diterima jika nilai t hitung > t tabel. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah untuk sampel yang berjumlah 97 dengan taraf signifikansi 5% nilainya adalah $df = n - k - 1$ yaitu sebesar 1,984. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel	t tabel	t hitung	Sig.	alpha	Keputusan
Motivasi	1,984	6,065	,000	0,05	Ho ditolak, Ha diterima
Kompensasi	1,984	7,263	,000	0,05	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2020

- Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi variabel kompetensi bertanda positif sebesar 0,409 dan nilai t hitung sebesar 6,065 > t table 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk dapat diterima.
- Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi bertanda positif sebesar 0,497 dan nilai t hitung sebesar 7,263 > t table 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk dapat diterima.

4.3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858,353	2	929,176	77,369	.000 ^b
	Residual	1128,905	94	12,010		
	Total	2987,258	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan seperti tampak pada table ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 77,369 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dan diketahui nilai F tabel untuk sampel berjumlah 97 adalah sebesar 2,698. Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung sebesar 77,369 > F tabel 2,698 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kompensasi memiliki kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini adalah

hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.614	3,46549

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,614 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 61,4%, sedangkan sisanya yaitu 38,6% kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,065 > t$ table 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal

ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $7,263 > t$ table 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$.

3. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $77,369 > F$ tabel 2,698 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk adalah variabel kompensasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,497.
5. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh *adjusted R²* sebesar 0,614 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 61,4%, sedangkan sisanya yaitu 38,6% kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi yang terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, maka sebaiknya pihak manajemen atau perusahaan terus menjaga dan mempertahankan kompensasi yang selama ini dinilai sudah baik dan tepat untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja.
2. Motivasi yang terbukti memiliki pengaruh yang lebih kecil

dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Kordsa, Tbk, maka sebaiknya pihak manajemen atau perusahaan lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja misalnya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk aktualisasi diri, memberikan peluang untuk promosi jabatan sebagai jenjang karir dan lain sebagainya.

3. Untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang, penulis menyarankan agar dicari asumsi-asumsi lain selain motivasi dan kompensasi yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya, kepuasan kerja, kompetensi, disiplin dan lain sebagainya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Supriyono. 2009. Cooperative Learning. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Duwi Priyatno. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta : Gaya Media
- Dyah Nirmala A.J. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. Semarang : Universitas Semarang Press
- Gozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : B.P.F.E UGM
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Khaerul.Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia Malayu
- Kuncoro.2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi.Jakarta : Erlangga
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta : UI-Press
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Prawirosentono, Suryadi. 2018. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE : Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala. Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.Jakarta : PT Raja Grafindo
- Sadili, Samsudin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada