



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i3>

Received: 19 September 2024, Revised: 2 Oktober 2024, Publish: 17 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang)

Ryan Azharie¹, Deden Komar Priatna², Dodi Sukmayana³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dodisukmay221970@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyse the salary and wage income outside the incentive bonus of PT Tiara Payung Putra. In addition to compensation, employee performance is also influenced by work motivation. The method used in this research is to use descriptive and verification method approaches. Data collection techniques obtained from primary data through interviews, observations, and questionnaires with a sample of 35 people. While secondary data obtained from library data, documents and data acquisition from bapusipda. For statistical analysis using correlation coefficient analysis, path analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. Based on the results of the study, it is known that compensation gets an average score of 3.20 with a fairly good category, work motivation gets an average score of 3.20 with a fairly good category and performance gets an average score of 3.26 with a fairly good category. While the correlation between Compensation and Work Motivation obtained a relationship closeness of 0.790. The direct and indirect effect of Compensation on Employee Performance is 0.391 and the direct and indirect effect of Work Motivation is 0.210. So that the total effect is 0.601. Based on the results of the calculation of the coefficient of determination, the score is 60.1% and the remaining 39.9% is other variables that affect employee performance (Case Study at PT. Tiara Payung Putra Tangerang Regency) but are not studied.

Keyword: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pendapatan gaji dan upah diluar bonus insentif PT Tiara Payung Putra. Selain pemberian kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari data primer melalui wawancara, observasi, dan kuesioner dengan sampel sebanyak 35 orang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data pustaka, dokumen dan perolehan data dari bapusipda. Untuk analisis statistik menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis jalur, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil

penelitian, diketahui bahwa Kompensasi mendapatkan skor rata-rata 3,20 dengan kategori cukup baik, Motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata 3,20 dengan kategori cukup baik dan kinerja mendapatkan skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik. Sedangkan korelasi antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja memperoleh keeratan hubungan sebesar 0,790. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,391 dan pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi Kerja sebesar 0,210. Sehingga total pengaruhnya yaitu 0,601. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi mendapat skor 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% yaitu variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang) akan tetapi tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada tahun awal 2020 ini, dunia sedang menghadapi pandemic COVID-19 yang menyerang setiap Negara di dunia, salah satunya adalah Indonesia. Dampak adanya pandemic ini begitu dirasakan salah satunya faktor ekonomi yang membuat Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan dalam menghadapi masalah ini salah satunya adalah metode WFH (Work From Home) dimana kebijakan ini adalah meminta kepada setiap pelaku ekonomi untuk meminta karyawannya bekerja di rumah. Kebijakan ini pada awalnya memberikan dampak yang begitu luar biasa mengganggu arus perputaran transaksi ekonomi. kebijakan ini adalah adaptasi masyarakat maupun pelaku ekonomi untuk beradaptasi dengan keadaan yang baru, Kinerja yang optimal bahkan maksimal dari setiap karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dari situasi pandemi

Kinerja sendiri memiliki peranan penting baik bagi perusahaan maupun bagi individu karyawan itu sendiri, peranan penting yang dapat dirasakan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan serta dapat menyelesaikan setiap target yang ada baik dari segi pekerjaan maupun pelayanan. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten tanggerang masih tergolong rendah ditandai dengan pencapaian tugas yang tidak sesuai dengan harapan.

PT. Tiara Payung Putra Sendiri didirikan pada tahun 1996 yang bergerak pada agen minyak yang bermitra dengan Pertamina, pada tahun 2007 minyak dihapuskan menjadi mitra gas LPG 3kg. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tertentu tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar memberikan output yang optimal.

Pemenuhan kebutuhan karyawan juga harus dilakukan oleh setiap perusahaan atau badan usaha, sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tetapi pada PT. Tiara Payung Putra upah dan kompensasi pada tahun tersebut tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Agar tujuan perusahaan tercapai dalam peningkatan produktivitas karyawan dibutuhkan factor pemberian kompensasi, yang dibuat sedemikian rupa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien,. Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja Bila kedua faktor tersebut berjalan sebagaimana mestinya maka biaya dan waktu yang digunakan untuk produktivitas dapat ditekan sehingga tidak banyak mengeluarkan tenaga dan biaya yang seharusnya tidak perlu digunakan.

Mengingat peran yang cukup strategis dari kinerja karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap Kompensasi dan Motivasi Kerja yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiara Payung Putera”**

METODE

Dalam penelitian ini, Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini membahas mengenai Kinerja Karyawan PT. Tiara Payung Putra dan untuk mengetahui seberapa penting pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiara Payung Putra. Metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengumpulan data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Tiara Payung Putra yaitu sebanyak 35 orang. Maka sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan dari karyawan itu sendiri. Skala pengukurannya yaitu variabel X1, variabel X2, dan variabel Y. dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, dimana pernyataan pada setiap berbentuk pernyataan, dimana setiap pernyataan telah ditentukan sebelumnya. Untuk menentukan nilai variabel dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan jawaban setiap item menggunakan skala likert. Sedangkan Teknik Analisa datanya yaitu menggunakan Analisa deskriptif.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara dalam Sinambela, 2016:8). Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuanlain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), menyatakan bahwa : Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

(Sunnyoto Danang (2012:191) . motivasi adalah “suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela (2011:480), mengemukakan bahwa : “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.” .

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen (Sugiyono, 2013:231). Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam suatu variabel dependen ditentukan oleh perubahan dalam suatu variabel dependen ditentukan oleh perubahan variabel lain. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R^2) yang dinyatakan dalam bentuk persen (%) (Silalahi, 2010:376).

6. Uji Parsial (Uji T)

Agar hasil koefisien korelasi dapat diketahui tingkat signifikannya atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. tingkat signifikansi yaitu 5% ($\alpha = 0.05$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 % maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan berarti, H_a diterima artinya antara variabel x dan variabel y ada pengaruhnya.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel x dan variabel y tidak ada pengaruhnya.

7. Uji Stimultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $hitung < \alpha$ (0,05), maka variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen secara simultan.

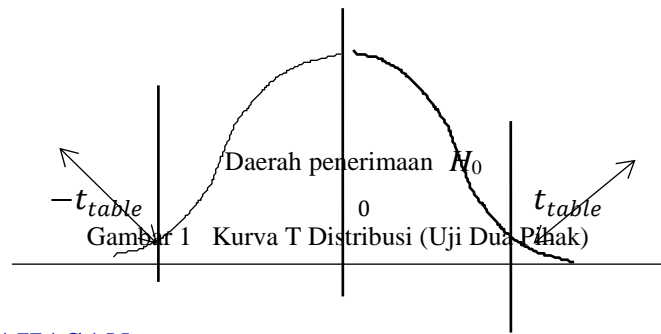
$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$ Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

1. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan

Untuk menggambarkan daerah penolakan dan penerimaan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Daerah penolakan H_0 = daerah terarsir Daerah penerimaan H_0 = luas daerah terarsir



HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu

1. Uji Validitas

Uji validitas ditunjukkan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item-item pertanyaan dengan total item. Tabel dibawah ini akan menyajikan hasil uji validitas untuk kuesioner Kompensasi (variabel X1), Motivasi Kerja (variabel X2) dan Kinerja (variabel Y).

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Item	R Hitung	Keterangan
X1	0,786	Valid
X2	0,548	Valid
X3	0,631	Valid
X4	0,701	Valid
X5	0,625	Valid
X6	0,570	Valid
X7	0,588	Valid
X8	0,468	Valid
X9	0,536	Valid
X10	0,539	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	R Hitung	Keterangan
X1	0,831	Valid
X2	0,676	Valid
X3	0,635	Valid
X4	0,639	Valid
X5	0,831	Valid
X6	0,385	Valid
X7	0,589	Valid
X8	0,507	Valid

X9	0,688	Valid
X10	0,482	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	R Hitung	Keterangan
Y1	0,745	Valid
Y2	0,579	Valid
Y3	0,637	Valid
Y4	0,424	Valid
Y5	0,613	Valid
Y6	0,623	Valid
Y7	0,745	Valid
Y8	0,559	Valid
Y9	0,395	Valid
Y10	0,477	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Tetapi sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui kontruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu kontruk variable dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha > 0.70

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,748	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan variabel Y menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabilitas. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Statistik Deskriptif Skor Rata-rata Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 5 Kriteria Ketercapaian Skor Setiap Variabel

Variabel	N	Skor Rata-rata	Kriteria
Kompensasi	35	3,28	Cukup Baik
Motivasi Kerja	35	3,20	Cukup Baik
Kinerja Karyawan	35	3,25	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan Skor rata-rata variabel Kompensasi dengan Skor rata-rata sebesar 3,28 menunjukkan kondisi Cukup Baik dan variabel Motivasi Kerja dengan skor 3,20 menunjukkan kondisi Cukup Baik, serta Kinerja dengan skor 3,25 menunjukkan kondisi Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan ketiga variabel diatas berada pada kondisi Cukup Baik.

4. Analisis Verifikatif

Koefisien Korelasi Perhitungan korelasi menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dilakukan guna mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independent yang teliti. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Correlations

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.790**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N		35	35
Motivasi	Pearson Correlation	.790**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.753**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

Sumber : data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif antara variabel bebas (independent). hasil korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif antara variabel bebas (independent). Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,790 sehingga apabila dikaitkan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan keeratan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X1 dan X2 Signifikan karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,01. Pernyataan diatas dapat diartikan kenaikan besaran Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan besaran Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,790.

5. Analisis Koefisien Jalur

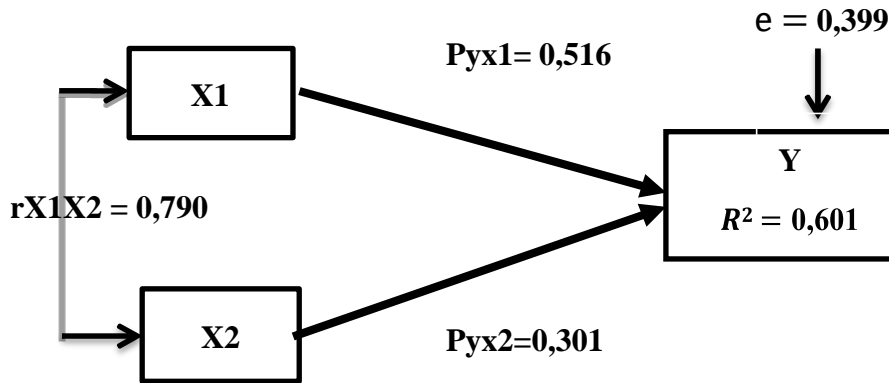
Tabel 7 Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.973	4.027		1.235	.226		
Kompensasi	.545	.193	.516	2.830	.008	.375	2.665
Motivasi	.301	.182	.301	1.650	.109	.375	2.665

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah peneliti 2020

Berdasarkan Tabel diatas, menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,516 dan variabel X2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,301. Hasil analisis jalur kompensasi, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,516 dengan t_{hitung} sebesar 2.830 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1,68$, sedangkan Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,301 dengan t_{hitung} sebesar 1.650 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1,68$.

. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 8 Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Bebas dan variable Terikat

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung			Total Pengaruh
		X1	X2	Total	
Kompensasi	0,266		0,125	0,125	0,391
Motivasi	0,085	0,125		0,125	0,210
Total Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y					0.601

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa pengaruh langsung variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,266 atau 26,6% dan pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,125 atau 12,5% sehingga total pengaruh variabel Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,391 atau 39,1%. Sedangkan pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,085 atau 8,5%, dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,125 atau 12,5% sehingga total pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,210 atau 21%. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai total pengaruh sebesar 0,391 atau 39,1%, sedangkan Motivasi Kerja (X2) mempunyai total pengaruh sebesar 0,210 atau 21 %. Maka dapat dilihat pada tabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja yaitu Kompensasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.576	3.652	1.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah peneliti

Koefisien Determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,775^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,775 \times 100\%$$

$$Kd = 60,1\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam presentase menggambarkan besarnya Total pengaruh semua variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,601 atau 60,1% dan besaran epsilon atau faktor lain yang tidak diteliti dan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $P_{y\epsilon} = 0,399$ atau 39,9%, seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel 4.49, terlihat bahwa: Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,266 atau 26,6%. *Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,125 atau 12,5%.* Hasil total pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,391 atau 39,1%. Namun demikian pada dasarnya Kompensasi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra karyawan.

Dengan terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa teori yang telah dikemukakan oleh Wicaksono (2014:18) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan pengaruh tersebut dimaknai apabila kompensasi pada karyawan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya. Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang dengan total pengaruh 0,391 atau 39,1%.

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel 4.49, terlihat bahwa: Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,085 atau 8,5%. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,125 atau 12,5%.

Hasil total pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,210 atau 21,0%. Namun demikian pada dasarnya Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Hal ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa teori yang telah dikemukakan oleh Tohardi dalam Dharmawan (2011:55) menyatakan bahwa

faktor kemampuan untuk membayar, ketersediaan untuk membayar, penawaran permintaan untuk tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan perundang-undangan erat hubungannya dengan kompensasi dan kinerja. Pernyataan pengaruh tersebut dimaknai apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya. Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang dengan total pengaruh 0,210 atau 21,0%.

Pengaruh Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel di atas, terlihat bahwa: Total pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,391 atau 39,1%. Total pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,210 atau 21,0%.

Hasil total pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,601 atau 60,1% dan besaran epsilon adalah $P_{y\epsilon} = 0,399$ atau 39,9% yaitu seperti Beban Kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, Menurut Maria Ulfa, dkk (2013) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pemberian kompensasi yang layak dan menjaga motivasi kerja karyawan agar tetap baik.

KESIMPULAN

1. Kompensasi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang mendapatkan kriteria penafsiran Cukup Baik. Artinya Kompensasi PT. Tiara Payung Putra ditanggapi “Cukup Baik”. Dalam hal ini penilaian kompensasi di PT. Tiara Payung Putra belum sesuai dengan harapan.
2. Motivasi Kerja pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang mendapatkan kriteria penafsiran Cukup Baik. Artinya Motivasi Kerja karyawan PT. Tiara Payung Putra ditanggapi “Cukup Baik” Dalam hal ini penilaian kompensasi di PT. Tiara Payung Putra belum sesuai dengan harapan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang mendapatkan kriteria penafsiran Cukup Baik. Artinya Kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra ditanggapi “Cukup Baik”. Dalam hal ini penilaian kompensasi di PT. Tiara Payung Putra belum sesuai dengan harapan.
4. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang, diantara kedua variabel X dalam penelitian ini, Kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang.

SARAN

1. Untuk mengatasi permasalahan kompensasi karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang secara keseluruhan, perusahaan diharapkan memperhatikan tunjangan lembur terutama jika ada karyawan yang harus melaksanakan lembur ketika mengerjakan pekerjaannya. Kemudian perusahaan juga harus memperhatikan dengan seksama mengenai keanggotaan karyawan terkait asuransi kesehatan, asuransi jiwa maupun asuransi ketenagakerjaan sebagai syarat perusahaan yang mengikuti aturan K3 dalam sistem ketenagakerjaan.

2. Untuk mengatasi permasalahan motivasi karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang secara keseluruhan, perusahaan diharapkan memperhatikan dengan baik kebutuhan karyawan yang dibutuhkan sehingga ketika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat
3. Untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang secara keseluruhan, perusahaan diharapkan meningkatkan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat membaik dari sebelumnya
4. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebaiknya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya kepada setiap karyawan agar secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dari sebelumnya.

REFERENSI

- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akbar, Alfian Amidhan, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja*. Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.4 No.10.
- Akdon, dan Riduwan, 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Dessler, Gary. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and sons.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ulfa M, dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya
- Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber. DayaManusia, Prestasi Pustaka*, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. (2001). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wicaksono, Timbul. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Rama Jaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Zulaini, Nauli Rani (2010). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.