

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS TEDDY YUNADI, SH, BERKEDUDUKAN DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Derita Qurbani dan Gina Kurniati Alimah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

dosen01582@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penulisan karya ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif asosiatif, sedangkan pengolahan data menggunakan beberapa uji statistik berupa Uji Normalitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment* (Korelasi *Pearson*), Koefisien Determinasi, Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-T), dan Operasional Variabel Penelitian. Populasi dan sampel yang diteliti adalah Karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH sebanyak 30 karyawan dengan teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari sampai April 2018.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan, dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0.7813 terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Kompensasi dan Motivasi dengan kinerja karyawan, lalu dengan koefisien determinasi sebesar 30.04% yang artinya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH. sebesar 30.04% sisanya 69.96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu $\hat{Y} = 18.32 + 0.3614X_1 + 0.3292X_2$ yang artinya Apabila variabel X_1 ditingkatkan satu satuan dan variabel X_2 ditingkatkan satu satuan juga, Maka variabel \hat{Y} cenderung meningkat sebesar $(0.3614 + 0.3292)$ atau sebesar 0.6906 pada konstanta 18.32. dan hasil uji signifikansi didapatkan t hitung $3.399 > t$ tabel 3.35 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sebagai suatu proses sosial, meletakkan bobotnya pada interaksi orang-orang, baik orang-orang yang berada di dalam maupun di luar lembaga-lembaga formal, atau yang berada di atas maupun di bawah posisi operasional seseorang.

Menurut Stoner dan Freeman dalam (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2012: 61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan,

penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalahnya yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian yang diangkat adalah :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan. ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian oleh penulis ini adalah :

1. Untuk menganalisis kompensasi pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis motivasi pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2017-1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Dian Wijayanto (2012:1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 5) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Handoko (2011: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2010: 4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan

atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Hasibuan (2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunyoto, 2012) mendefinisikan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

4. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja.

Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015: 12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

6. Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan

menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan (Rivai dan Jauvani, 2013).

7. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Kadarisma (2012: 278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

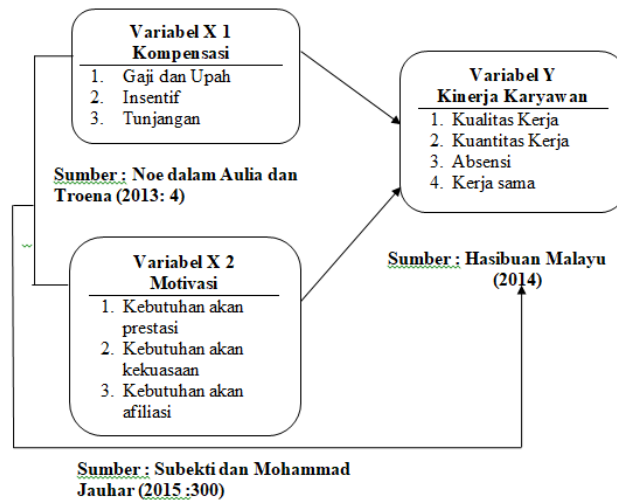
Motivasi juga merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan kantor Notaris Teddy Yunadi, SH akan merasa kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan memenuhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

8. Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan, karena dengan adanya kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, dan dengan adanya motivasi juga akan membuat para karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

9. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

10. Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya dapat diuji berdasarkan variabel penelitian. Penetapan hipotesis yang akan di uji di dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidak nya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu dengan menggunakan Hipotesis Nol (Ho) dan Hipotesis Alternatif (Ha). Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis merupakan suatu anggapan berdasarkan pada pemikiran sebagaimana mestinya. Dari uraian di atas, penulis dapat berkesimpulan sementara terhadap pokok permasalahan penelitian yaitu : “ Jika Kompensasi dan Motivasi baik maka Kinerja karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta selatan akan meningkat.”

Ho = 0 Tidak ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta selatan.

Ha ≠ 0 Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Teddy Yunadi.SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13) objek penelitian adalah :“Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid , dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel tertentu)” .

Penelitian dilakukan di Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH. Yang beralamat di Komplek Bumi Bintaro Permai, Jalan Bintaro Puspita Raya No. B. 5, Kelurahan Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Administrasi Jakarta Selatan, 12330.

Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, terhitung dari bulan Januari 2018 s.d April 2018. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian berdasarkan temuan pra riset dilapangan, seminar proposal judul penelitian , penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, penyebaran kuesioner, tabulasi data, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan hasil penelitian .

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012:44).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 115). Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan kantorNotaris Teddy Yunadi, SH. yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang harus dapat mempersentasikan populasi tersebut. Peneliti memakai teknik sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang (tanpa kepala cabang sebagai responden).Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, hanya 30 orang.

4. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 121), uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 137), instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

5. Metode Analisis Data

a. Pengujian Data Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Singgih Santoso (2009:342) mengemukakan “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Autokorelasi.

c. Regresi Ganda

Menurut Sugiyono (2015:275) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

d. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment* (Korelasi Pearson)

Menurut Syofian Siregar (2015: 202), yang dimaksud dengan Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari arah dan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan data berbentuk interval dan rasio.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjalankan *varians* dari variabel terikatnya.

f. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-T)

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 sampai dengan -1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perjalanan kesuksesan Kantor Notaris dan PPAT Teddy Yunadi, SH. dipimpin oleh Bapak Teddy Yunadi, SH, yang dilahirkan pada tanggal 25 Juni 1959, di Jakarta. Beliau lulusan Sarjana Hukum dari UNIVERSITAS TRISAKTI, pada tanggal 05 Mei 1984 dan lulusan Spesialis dalam bidang Hukum program studi Notariat dari UNIVERSITAS INDONESIA, pada tanggal 05 Agustus 1996.

Kantor Notaris dan PPAT Teddy Yunadi, SH., adalah perusahaan yang bergerak di bidang pejabat umum khususnya pada pembuatan akta PPAT dan akta Notaris, resmi berdiri pada tanggal 10 Juni 2002. Bermula dari dilantikannya bapak Teddy Yunadi sebagai Notaris dengan SK Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-832.HT.03.02-Th.2002, lalu pada tanggal 18 Desember 2006 pelantikan PPAT dengan SK Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia No. 871-XVII-2006, berlokasi di Komplek Bumi Bintaro Permai, Jalan Bintaro Puspita Raya No. B.5, Kelurahan Bintaro Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan dengan total pegawai hanya 30 orang.

Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH memiliki sarana dan prasarana lengkap yang meliputi: Gudang, Musholla, Dapur, Ruang Tamu, Ruang Meeting, dan sarana penunjang lainnya.

Beliau banyak pengalaman bekerja dalam bidang hukum, seperti pernah bekerja di PLN Pikitring Gandul Depok tahun 1984-1995, di PLN wilayah X Irian Jaya tahun 1995-1997, di PLN wilayah VII Sulawesi Utara tahun 1997-1998, di Pengurusan Sertipikat PT. Maskapai Pembangunan Industri Sumatera tahun 2004, di Pengurusan Sertipikat PT. Inti Land Properti tahun 2009.

Kesuksesan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH menciptakan kesempatan yang lebih banyak dan membuatnya lebih mudah mencapai target yang diinginkannya. Kesuksesan Progresif pertama dikarenakan waktu yang tepat, ekonomi yang kondusif dan juga dukungan dari partner perusahaan. Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, sendiri sudah banyak melakukan kerja sama dengan pihak Bank seperti (PT. Bank Danamon Indonesia, TBK - Unit Pasar Minggu, PT. Bank Danamon Indonesia, TBK- Unit Cipulir, PT. Bank Danamon Indonesia, TBK – Unit Pasar Mayestik, PT. Bank Muamalat Indonesia, PT. Bank Bukopin, TBK, PT. Bank Mega TBK, PT. Bank BRI (Persero) TBK, PT. Bank JTrust Indonesia Tbk, dan masih banyak lagi)

Dengan banyaknya karyawan yang bekerja maka harus ditetapkan sebuah standar peraturan yang dapat mengatur kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan saya, karyawan masih banyak yang melanggar peraturan seperti terlambat datang, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, dan mengobrol dengan rekan kerja.

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	56.67
2	Perempuan	13	43.33
Total		30	100

Sumber : Data Premier yang diolah, 2018

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persentase jenis kelamin karyawan yang populasinya paling banyak adalah karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 56.67%, sedangkan yang memiliki jenis kelamin wanita yaitu sebanyak 13 orang atau 43.33%.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Table 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / Sederajat	15	50%
2	Diploma III	4	13.33%
3	Strata 1	11	36.67%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH sebesar sebagian besar (50%) merupakan lulusan SMA/Sederajat.

c. Berdasarkan Usia

Tabel 3. Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Presentas
1	< 25 Tahun	10	33.33%
2	26 – 35 Tahun	7	23.33%
3	36 – 45 Tahun	6	20%
4	46 – 50 Ke Atas	7	23.33%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebesar 33.33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang masih produktif. Sedangkan karyawan yang berusia antara 46 s.d 50 tahun sebanyak 7 orang atau 23.33%.

3. Metode Analisis Data

a. Uji Normalitas

1. Variabel Kompensasi

$$\text{Rata-rata} = 41.56667$$

$$\text{Simpangan} = 4.091061$$

$$\text{Nilai Max A1} = 0.117013$$

$$\text{Nilai Max A2} = 0.0701$$

$$D_{\text{hitung}} = 0.0701$$

$$D \text{ tabel syarat alpha } 0.05 = 30 = 0.248301$$

Syarat normalitas $D_{\text{tabel}} > D_{\text{hitung}}$, $0.248301 > 0.0701$ maka data distribusi normal.

2. Variabel Motivasi

$$\text{Rata-rata} = 42.36667 \quad \text{Nilai Max A2} = 0.1036$$

$$\text{Simpangan} = 3.854986 \quad D_{\text{hitung}} = 0.1036$$

$$\text{Nilai Max A1} = 0.115033$$

$$D \text{ tabel syarat alpha } 0.05 \text{ n} = 30 = 0.248301$$

Syarat normalitas $D_{\text{tabel}} > D_{\text{hitung}}$, $0.248301 > 0.1036$, maka data distribusi normal.

3. Variabel Kinerja

$$\text{Rata-rata} = 39.333 \quad \text{Max A2} = 0.0869$$

$$\text{Simpangan} = 4.8872 \quad D_{\text{hitung}} = 0.0869$$

$$\text{Max A1} = 0.1279$$

$$D_{\text{tabel}} \text{ syarat alpha } 0.05, \text{ n} = 30 = 0.248301$$

Syarat normalitas $D_{\text{tabel}} > D_{\text{hitung}}$, $0.248301 > 0.0869$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4. Uji Homogenitas

Sampel	Db	Si ²	db.si ²	Log Si ²	db.Log Si ²
X1	29	16.73	485.17	1.223496	35.48138
X2	29	14.86	430.94	1.172019	33.98855
Total	58	31.59	916.11	2.395515	69.46993

Sumber : Pengolahan Data, 2018

Menghitung varian gabungan dengan menggunakan rumus

$$S_a^2 = \frac{\sum(db)S_i^2}{\sum(db)} = \frac{916.11}{58} = \mathbf{15.795}$$

$$\text{Log } S_a^2 = \text{Log } 15.795 = \mathbf{1.198}$$

Menghitung nilai satuan

$$B = (\sum db) (\log Sa^2) = 58 \times 1.198 = \mathbf{69.484}$$

Chi Kuadrat

$$\begin{aligned} Xh^2 &= (\ln 10) (B - (\sum db \cdot \log Si^2)) \\ &= 2.3 \times (69.484 - 69.469) \\ &= 2.3 \times 0.015 \\ &= \mathbf{0.0345} \end{aligned}$$

Tabel chi kuadrat

$$Xt^2 (0.05; k - 1) \rightarrow Xt^2 (0.05; 2 - 1) = \mathbf{3.841}$$

Kesimpulan:

$Xh^2 < Xt^2$, atau $0.0345 < 3.841$. maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang homogen.

c. Uji Multikolinearitas

$$Jk (Reg) = 305.66 \text{ dan } \Sigma y^2 = 500.64$$

$$R^2 = \frac{Jk (Reg)}{\Sigma y^2} = \frac{151.2315}{692.667} = \mathbf{0.2183}$$

$$\text{Tolerance (TOL)} = 1 - R^2 = 1 - \mathbf{0.2183} = \mathbf{0.7817}$$

$$\text{VIF (X}_1) = 1/\text{TOL} = 1/\mathbf{0.7817} = \mathbf{1.2792}$$

Kesimpulan:

VIF < 10, atau $\mathbf{1.2792} < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

d. Persamaan Regresi Linier

$$\hat{Y} = a + bx$$

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

$$a = \frac{(52319) \cdot (1180) - (1247) \cdot (49281)}{30(52319) - (1247)^2}$$

$$a = \frac{61736420 - 61453407}{1569570 - 1555009}$$

$$a = \frac{283013}{14561} = \mathbf{19.4363}$$

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

$$b = \frac{30 \cdot (49281) - (1247)(1180)}{30(52319) - (1247)^2}$$

$$b = \frac{1478430 - 1471460}{1569570 - 1555009}$$

$$b = \frac{6970}{14561} = \mathbf{0.478}$$

Kesimpulan:

Apabila variabel X ditingkatkan satu satuan, maka variabel \hat{Y} cenderung meningkat sebesar $\mathbf{0.478}$ pada konstanta $\mathbf{19.4363}$.

e. Regresi Linier Berganda

Maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

$$\hat{Y} = \mathbf{18.32} + \mathbf{0.3614X_1} + \mathbf{0.3292X_2}$$

Apabila variabel X_1 ditingkatkan satu satuan dan variabel X_2 ditingkatkan satu satuan juga, maka variabel \hat{Y} cenderung meningkat sebesar $(\mathbf{0.3614} + \mathbf{0.3292})$ atau sebesar 0.6906 pada konstanta 18.32 .

f. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment (Korelasi Pearson)

Diketahui :

$$\begin{aligned}
r_{x_1y} &= 0.4006 \\
r_{x_2y} &= 0.3739 \\
r_{x_1x_2y} &= \mathbf{0.3777} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{0.4006^2 + 0.3739^2 - 2 \cdot (0.4006) \cdot (0.3739) \cdot (0.3777)}{1 - 0.3777}} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{0.1604 + 0.1398 - 0.8012 \cdot 0.1412}{0.6223}} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{0.1604 + 0.1398 - 0.1131}{0.6223}} = r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0.1871}{0.6223}} = r_{x_1x_2y} = \sqrt{0.3006} \\
&= \mathbf{0.5482}
\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Terdapat hubungan yang **Sedang** antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH. Dapat dibilang **Sedang** karena hasil diatas 0,400 dan batas hasil dinyatakan **Sedang** yaitu 0,599

g. Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
KD &= r_{x_1x_2y}^2 \cdot 100\% \\
KD &= \mathbf{0.5482^2} \cdot 100\% \\
KD &= \mathbf{30.04\%}
\end{aligned}$$

Kesimpulan:

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada **Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH.** sebesar 30.04% sisanya 69.96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

h. Uji Signifikansi Parsial

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}} \\
t_{hitung} &= \frac{0.3739 \cdot \sqrt{30-2}}{\sqrt{1 - 0.3739^2}} \\
t_{hitung} &= \frac{0.3739 \cdot \sqrt{28}}{\sqrt{1 - 0.1398}} \\
t_{hitung} &= \frac{0.3739 \cdot 5.2915}{\sqrt{0.8602}} \\
t_{hitung} &= \frac{1.9784}{0.9274} = 2.1332
\end{aligned}$$

Menentukan t tabel : $df = n - 2 = 25 - 2 = 23$, $\alpha = 5\%$, uji dua arah, maka t tabel = 2.0484. $t_{hitung} > t$ tabel , $2.1332 > 2.0484$ artinya hipotesis H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH.

i. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-T)

Diketahui :

$$\begin{aligned}
r_{x_1y} &= 0.4006 \\
r_{x_2y} &= 0.3739 \\
r_{x_1x_2y} &= \mathbf{0.3777} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2 \cdot r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{0.4006^2 + 0.3739^2 - 2 \cdot (0.4006) \cdot (0.3739) \cdot (0.3777)}{1 - 0.3777}} \\
r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{0.1604 + 0.1398 - 0.8012 \cdot 0.1412}{0.6223}}
\end{aligned}$$

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0.1604 + 0.1398 - 0.1131}{0.6223}} = r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0.1871}{0.6223}} = r_{x_1x_2y} = \sqrt{0.3006} \\ = \mathbf{0.5482}$$

Kesimpulan :

Terdapat hubungan yang **Sedang** antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH. Dapat dibilang **Sedang** karena hasil diatas 0,400 dan batas hasil dinyatakan **Sedang** yaitu 0,599

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya yaitu mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH, berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH, nilai terbesar dari indikator gaji dan upah sebesar 47.50%, nilai terbesar dari indikator insentif sebesar 53.33%, nilai terbesar dari indikator tunjangan sebesar 41.12%. Dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar **16.0480%** yang artinya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH sebesar 16.04% sisanya 83.96% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu yang artinya Apabila variabel X ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y cenderung meningkat sebesar **0.478** pada konstanta **19.4363**. dan hasil uji signifikansi didapatkan t hitung $2.7379 > t$ tabel 2.0484 yang artinya hipotesis H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH.
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH, nilai terbesar dari indikator kebutuhan akan prestasi sebesar 43.34%, nilai terbesar dari indikator kebutuhan akan kekuasaan sebesar 29.16%, nilai terbesar dari indikator kebutuhan akan afliasi sebesar 54.44%. Dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 13.98% yang artinya Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH sebesar 13.98% sisanya 86.02% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu yang artinya Apabila variabel X ditingkatkan satu satuan, maka variabel Y cenderung meningkat sebesar 0.4741 pada konstanta 19.2461. dan hasil uji signifikansi didapatkan t hitung $> t$ tabel 2.0484 yang artinya hipotesis H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH.
- c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH., nilai terbesar dari indikator kualitas kerja sebesar 63.34%, nilai terbesar dari indikator kuantitas kerja sebesar 26.67%, nilai terbesar dari indikator Absensi sebesar 26.67%, nilai terbesar dari indikator kerja sama sebesar 41.11%. Dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0.7813 terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Kompensasi dan Motivasi dengan kinerja karyawan, lalu dengan koefisien determinasi sebesar 30.04% yang artinya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunandi, SH., sebesar 30.04% sisanya 69.96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu yang artinya Apabila variabel X_1 ditingkatkan satu satuan dan variabel X_2 ditingkatkan satu satuan juga, Maka variabel cenderung meningkat sebesar $(0.3614 + 0.3292)$ atau sebesar 0.6906 pada konstanta 18.32. dan hasil uji signifikansi didapatkan t hitung $3.399 > t$ tabel 3.35 yang artinya

H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif dan signifikan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 3 indikator yang ada, nilai rendah dari indikator gaji dan upah adalah 35%, nilai rendah dari indikator insentif adalah 0.00%, nilai rendah dari indikator tunjangan adalah 1.11%, dari nilai 35%, 0.00%, dan 1.11% diharapkan untuk kantor Notaris Teddy Yunadi, SH lebih memperhatikan kompensasi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang sedang antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH. Dapat dibilang sedang karena mencapai hasil 0,400 dan batas hasil dinyatakan sedang yaitu 0,599. Dengan demikian Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH harus meningkatkan standar gaji agar sesuai dengan UMR untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Meskipun motivasi kerja secara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun dari 3 indikator yang ada, nilai rendah dari indikator kebutuhan akan prestasi adalah 0.00%, nilai rendah dari indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah 0.00%, nilai rendah dari indikator kebutuhan akan afliasi adalah 0.00%, dari nilai 0.00%, 0.00%, dan 0.00% diharapkan untuk kantor Notaris Teddy Yunadi, SH lebih memperhatikan motivasi supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. terdapat hubungan yang rendah antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH. Dapat dibilang rendah karena memiliki hasil 0,200 dan batas hasil dinyatakan sedang yaitu 0,399. Dengan demikian Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, harus mempertahankan hubungan baik karyawan dalam organisasi/perusahaan, dan juga berusaha untuk lebih memberikan apresiasi kepada karyawan jika karyawan mampu memberikan keuntungan seperti mencapai target, dengan memberikan bonus atau komisi kepada karyawan sebagai bentuk reward atas prestasi yang di dapat karyawan.
- c. Nilai rendah dari indikator kualitas kerja adalah 1.11%, nilai rendah dari indikator kuantitas kerja adalah 0.00%, nilai rendah dari indikator absensi adalah 0.00%, nilai rendah dari indicator kerja sama adalah 2.22%, dari nilai 1.11%, 0.00%, dan 2.22% diharapkan untuk kantor Notaris Teddy Yunadi, SH lebih memperhatikan kinerja karyawan. Dan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH. sebesar 30.04% sisanya 69.96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- d. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi non finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan variabel lainnya yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi penjualan sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Muhammad, "*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguguran dan Ilmu Pendidikan)*", Penelitian , Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara,2017.

- Bangun, Wilson, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Danang, Sunyoto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Dessler, Gary, *“Human Resources Management”*, Prenticehall, International Inc, London, 2012.
- Freeman & Stoner, dalam Safroni, *“Manajemen”*, Jilid 2. Edisi 5. Jakarta: Intermedia, 2012.
- Handoko, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: BPF, 2011.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasiandan Peningkatan Produktivitas Pegawai”*, Jakarta. Grasindo, PT Gramedia, 2012.
- Hasibuan, *“Sumber Daya Manusia”*, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Jackson & Mathis, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Jauhar, Mohammad & Subekti, *“Teori motivasi dan Aplikasi”*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta., 2015.