

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
(Studi Kasus Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk)**

**Iman Syatoto**  
Universitas Pamulang  
Dosen00425@unpam.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this case study is to examine the influence of compensation and motivation to company performance. Grand Theory is human need theory based on Abraham Maslow. Middle Theory is compensation and motivation theory based on Dessler and and David McClelland. Application Theory is the influence of compensation and motivation to company performance based on Isnarijanto.*

*The population of this research is an information technology information company with 100 employess consists of 80 responden as the applicable sample. There are two independent variables included in this research; they are compensation and motivation, and company performance is dependent variable. The data analysis for hypothesis examination is proceeded by SPSS 16.0 application using multivariate regression and correlations.*

*The result of this research indicates that compensation and motivation have positive and significant influence amount 69,8%along with strong correlation to the positive direction to company performance partially and simultaneously. However, compensation and motivation do not only become variables which have influence and strong correlations to company performance, but also there are 30,2% of other variables contribute to the company performance and open for the next researches. The multiple regression model is  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$*

*In conclusion, the study case in PT Wahana Ottomitra Multiartha has indicated that company performance could be increased by giving the proper compensation and high motivation from the employees.*

**Keyword :** *Motivation, Compensation and Company Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan, agar organisasi tetap dapat bertahan dan stabil. Perubahan terhadap organisasi sekaligus merupakan refleksi bahwa organisasi itu bagaikan organisme yang harus merespons rangsangan dari lingkungan eksternal. Perubahan itu dapat berupa revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia.

Aspek Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Saat ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Kinerja sumber daya manusia akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas dari keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan dapat berhasil dapat ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil dan efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja atau meningkatkan kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan produktifitas dan hasil kerja karyawan yang meningkat dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Bagi perusahaan, permasalahan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan perusahaan merupakan faktor penting yang harus dipikirkan dan dilaksanakan oleh manajemen perusahaan. Bila tidak terealisasi, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, dapat dilihat dari adanya *turnover* sumber daya manusia yang ada, demonstrasi karyawan dan menurunnya kedisiplinan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Pimpinan atau manajer tidak dapat mencapai misi dan visi perusahaan serta tidak dapat melaksanakan pekerjaan tanpa adanya suasana kondusif ditunjang adanya kompensasi yang wajar dan adil serta penghargaan diri terhadap karyawannya.

Kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan, dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam (*inner drive*) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan proses menumbuhkan dan menimbulkan dorongan supaya karyawan berbuat atau bekerja. Motivasi terlihat dari besar kecilnya usaha yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Permasalahan motivasi terkait dengan pemenuhan kebutuhan karyawan antara lain kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan rasa aman dan tentram, kebutuhan dicintai dan mencintai, kebutuhan dihargai serta kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks ini tentunya berkaitan dengan aspek kesejahteraan hidup karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menunjukkan kekecewaan sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi akan dapat meningkatkan semangat kerja terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Bila pemenuhan tersebut tidak tercapai, menimbulkan gangguan fisik dan psikis sehingga mengurangi gairah kerja karyawan berimbas pada rendahnya kinerja perusahaan.

Dalam perusahaan pembiayaan, sumberdaya manusia menjadi ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang jasa. Keramahan dan kecepatan pelayanan kepada nasabah sangat diutamakan agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

Sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor yang terkemuka di Indonesia, PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk. (WOM Finance) memiliki sejarah yang cukup panjang. Perusahaan pernah beberapa kali berganti nama. Semula adalah PT Jakarta Tokyo Leasing yang berdiri tahun 1982. Kemudian di tahun 1997, menjadi PT. Wahana Ometraco Multiartha yang diakuisisi oleh PT. Fuji Semeru Leasing. Mulai tahun 2000, Perusahaan bertransformasi menjadi WOM Finance serta menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki. Tahun 2004, WOM Finance menjadi perusahaan publik melalui Penawaran Umum Saham Perdana dan pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

Sebagai Perusahaan yang adaptif, fleksibel dan peka terhadap kebutuhan masyarakat, WOM Finance memperkenalkan semboyan baru, “Wujudkan Impian Menyentuh Hati”. Lebih dari sekedar mitra kredit yang strategis, WOM Finance membantu mewujudkan impian masyarakat Indonesia untuk memiliki sepeda motor apapun pilihan merek dan jenisnya. Selain pemekaran jaringan penjualan, pada akhir tahun 2008 WOM Finance telah melakukan konsolidasi internal dan penyempurnaan kebijakan dalam manajemen resiko. Dengan pemilihan portofolio yang tepat, WOM Finance mampu meningkatkan profit dan mengarahkan bisnisnya ke arah yang lebih baik dan sehat. WOM Finance telah membukukan lebih dari 1 juta pelanggan serta senantiasa memudahkan pelayanan dan meningkatkan kepuasan kepada para konsumen. Hal ini dicanangkan dengan program PeSAT (Pelayanan cepat, Syarat mudah, Aman dan Terpercaya). WOM

Finance kini menuju layanan *one day service* dengan selalu memperbarui dan mempersiapkan infrastruktur yang tepat khususnya di bidang teknologi informasi.

Adapun yang menjadi visi dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk adalah “Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terbaik di Indonesia dengan menerapkan tata kelola perusahaan”.

Sedangkan misi dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk adalah:

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra kerja lainnya.
2. Membangun infrastruktur berbasis IT untuk melaksanakan proses yang baik
3. Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama di daerah potensial.
4. Mengoptimalkan kinerja perusahaan.

Dalam kenyataannya kinerja perusahaan dan motivasi karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk cenderung belum optimal. Kondisi ini diperberat oleh krisis moneter dan ekonomi yang berkepanjangan hingga saat ini, yang berakibat buruk terhadap seluruh aspek hidup dan kehidupan termasuk juga menurunnya semangat dan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan kompensasi yang berkaitan dengan pemberian gaji atau upah yang rendah, cara penghitungan pemberian insentif yang tidak akurat, tidak adanya insentif kerja lembur, fasilitas sarana dan prasarana yang tidak memadai serta tunjangan kesehatan yang tidak ada akan mendorong munculnya permasalahan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Seorang manajer harus memiliki teknik memelihara prestasi dan kepuasan kerja, manajer harus mengerti keinginan dan kebutuhan karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Apabila ada banyak perusahaan yang tidak bertahan karena kinerja semakin menurun, maka merupakan indikator bahwa kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini disebabkan ketidakmampuan perusahaan dalam manajemen termasuk pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mengetahui hal tersebut lebih akurat, perlu dilakukan suatu penelitian. Untuk keperluan tersebut peneliti mengajukan judul penelitian: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang”.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Semula SDM merupakan terjemahan dari *human resourses* namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan tenaga kerja. Sedangkan sebagai ilmuwan menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal.

Simamora (2006:4) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan perusahaan atau organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

#### **a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menciptakan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia, tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi masing-masing organisasi.

Cushway dalam Sutrisno (2009:6) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

## **2. Kompensasi**

Menurut Rivai (2009:741) bahwa pengertian kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

## **3. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menentukan dalam proses manajemen pendidikan. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sebagian besar bergantung pada kemauan pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, Pimpinan harus berusaha agar pegawainya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diembannya.

Salah satu faktor psikologis berperan besar dalam keberhasilan kerja adalah motivasi. Faktor ini dipandang sebagai cara-cara berfungsinya pikiran subjek belajar dalam hubungannya dengan bahan pelajaran, sehingga penguasaan terhadap bahan tersebut lebih mudah efisien dan efektif.

Sardiman (2004:73) berpendapat bahwa Pengertian “motif”, diartikan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, motivasi dapat diartikan sebagai daya penerak yang telah menjadi aktif, menurut *McDonald* dalam Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, serta *McDonald* dalam Sardiman berpendapat motivasi dibagi menjadi tiga elemen, yaitu: (1) motivasi diawali dengan terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, (2) motivasi ditandai dengan munculnya, rasa (*feeling*), afeksi seseorang, (3) motivasi dapat dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini seseorang memiliki tujuan tertentu dalam kebutuhan hidupnya.

#### **4. Kinerja**

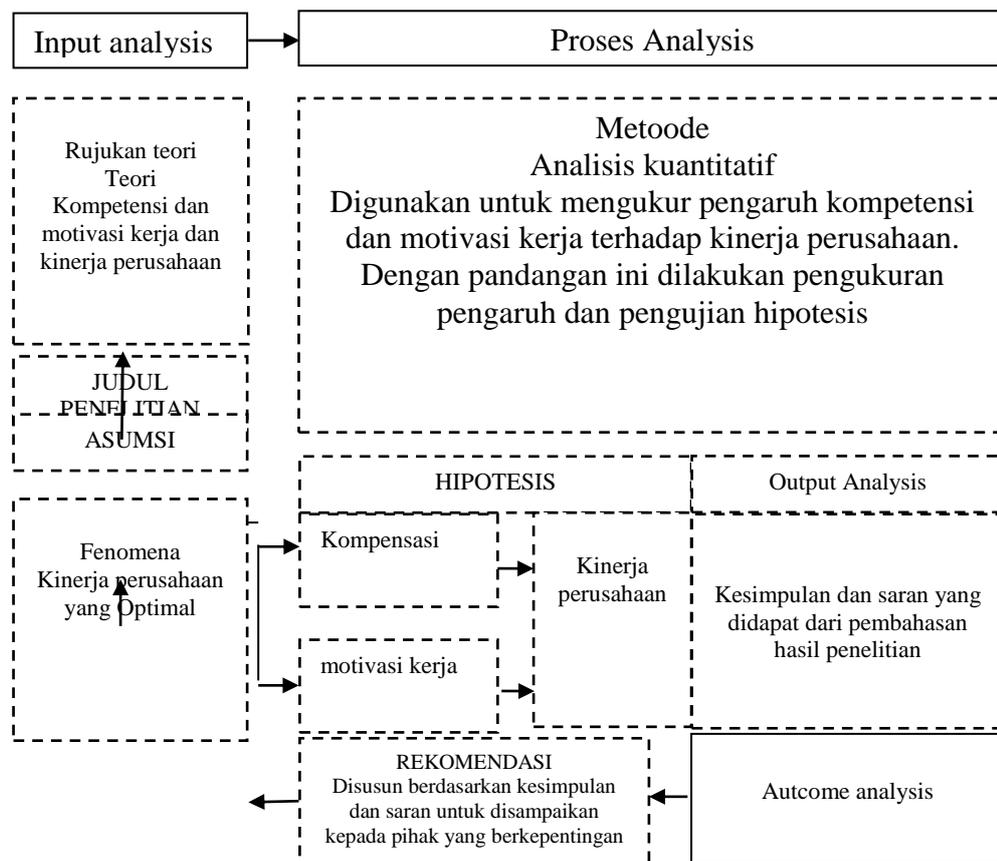
Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang, dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan dari target yang telah ditetapkan untuk kemudian dilakukan evaluasi atas pencapaian tersebut. Pencapaian tersebut harus dilakukan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada seefisien mungkin dan dilakukan secara profesional.

Stolovitch and Keeps dalam Riduwan dan Kuncoro (2007:189) menyatakan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja yang dipilih adalah bentuk non keuangan. Kinerja merupakan ukuran tentang seberapa konsisten dan baiknya fungsi sebuah perusahaan.

Menanggapi permasalahan yang muncul, pemimpin harus memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan fisiologis, *security*, *love*, *esteem needs* dan *actualization*. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, karyawan yang memperoleh kompensasi yang cukup dan memiliki motivasi tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan memperoleh kompensasi yang dan memiliki motivasi rendah, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini dapat diduga bahwa kompensasi dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan dukungan landasan teori yang diperoleh dari eksplorasi teori yang diadakan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Kerangka pemikiran yang tergambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen-komponen input analisis mencakup fenomena belum optimalnya kinerja perusahaan, asumsi terhadap fenomena tersebut, judul penelitian yang lahir dari asumsi, dan teori-teori yang menjadi rujukan penyusunan konsep operasional variabel, yaitu teori kompensasi, teori motivasi kerja dan teori kinerja perusahaan.
2. Dari input analisis yang demikian itu dilaksanakan proses analisis dengan menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan yang dipandang sebagai variabel konsekuensi dalam rangka pengujian hipotesis.
3. Output analisis metode analisis data tersebut adalah pokok-pokok kesimpulan dan saran.
4. Outcomes analisis adalah rekomendasi yang disusun berdasarkan pokok-pokok kesimpulan dan saran yang didapatkan dari pembahasan hasil penelitian.
5. Dengan kerangka pemikiran yang demikian itu, maka diasumsikann bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan, baik secara parsial maupun secara simultan.

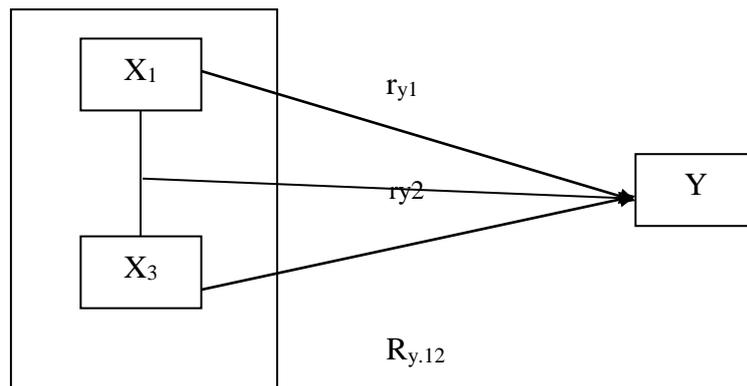
Menurut Sugiono (1992:70) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena baru didasarkan pada teori yang relevan, namun belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sedangkan menurut Kerlinger (1983:31) bahwa hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah

1. Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi karyawan terhadap kinerja perusahaan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.
2. Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.
3. Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk.

### METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei lapangan yang pengambilan data yang pokok menggunakan kuesioner. Kuesioner dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan konsultasi kepada pembimbing dan telah divalidasi dari indikator kompensasi kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja perusahaan ( $Y$ ) yang diberikan kepada sampel penelitian seperti konstelasi masalah penelitian dibawah ini.



Gambar 2. Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan:  $X_1$  = Kompensasi kerja karyawan  
 $X_2$  = Motivasi kerja karyawan  
 $Y$  = Kinerja perusahaan  
 $r_{y1}$  = Hubungan antara  $X_1$  dan  $Y$

$r_{y2}$  = Hubungan antara  $X_2$  dan  $Y$

$R_{y.12}$  = Hubungan  $X_1, X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$

Hasil penelitian ini difokuskan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang. Pengaruh tersebut dijelaskan dengan menggunakan pendekatan analisis korelasional. Data yang dianalisis merupakan data hasil survai yang dilaksanakan pada sampel sebanyak 80 karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang.

Data skor kompensasi diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah valid dan reliabel dengan skala skor 1 sampai 5. Data penelitian untuk skor variabel kompensasi secara deskripsi dapat ditunjukkan dalam rentang skor teoritis berkisar antara 15 sampai 75.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif data tentang skor kompensasi untuk jumlah sampel dari responden  $n = 80$ , diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 63; skor terendah 23, dengan demikian rentang skor adalah 23; harga simpangan baku (SD) sebesar 10,292; varians ( $s^2$ ) sebesar 105,934; rata-rata (mean) sebesar 40,30 median (Me) sebesar 38,00; dan modus sebesar 30

Data skor motivasi kerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang telah valid dan reliabel dengan skala skor 1 sampai 5. Data penelitian untuk skor variabel penghargaan secara deskripsi dapat ditunjukkan dalam rentang skor teoritis berkisar antara 15 sampai 75.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif data tentang skor motivasi kerja karyawan untuk jumlah sampel dari responden  $n = 80$ , diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 62; skor terendah 15, dengan demikian rentang skor adalah 47; harga simpangan baku (SD) sebesar 10,757; varians ( $s^2$ ) sebesar 115,718; rata-rata (mean) sebesar 39,44; median (Me) sebesar 38,00; dan modus sebesar 30

Data penelitian untuk skor variabel kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 9 butir pernyataan yang telah valid dan reliabel dengan skala skor 1 sampai 5 secara deskripsi dapat ditunjukkan dalam rentang skor teoritis berkisar antara 9 sampai 45.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif data tentang skor kinerja perusahaan untuk jumlah sampel dari responden  $n = 80$ , diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 39; skor terendah 12, dengan demikian rentang skor adalah 27; harga simpangan baku (SD) sebesar 6,146; varians ( $s^2$ ) sebesar 37,775; rata-rata (mean) sebesar 23,85; median (Me) sebesar 22,00; dan modus sebesar 20,00.

Untuk melakukan analisis regresi, korelasi maupun pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja perusahaan ( $Y$ ), persyaratan yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan, baik untuk keperluan memprediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis yaitu syarat normalitas galat taksiran  $Y$  atas  $X$ , syarat homogenitas varians kelompok-kelompok yang dikelompokkan berdasarkan dengan data variabel prediktor, dan regresi linear sederhana dan regresi linear ganda.

Untuk mencari validitas instrumen kompensasi, motivasi kerja dan kinerja perusahaan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson melalui uji coba pada 80 responden dengan bantuan SPSS 19. Kriteria jika nilai koefisien korelasi ( $r_i$ )  $> 0,220$  dinyatakan valid dan butir pernyataan digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi ( $r_i$ )  $< 0,220$  dinyatakan tidak valid dan dibuang.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Karyawan

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X2
N		80
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	39.44
	Std. Deviation	10.757

Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.937
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.344</b>

a. Test distribution is Normal.

Pengujian homogenitas variabel bertujuan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian homogenitas varians ini dilakukan dengan uji Barlett. Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : varians pada tiap kelompok sama (homogen)

H<sub>1</sub> : varians pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen)

Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan taraf signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi uji  $\alpha = 0,05$ . Ho diterima apabila hasil uji signifikansi lebih besar atau sama dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 16. Rekapitulasi Uji Homogenitas

Varians kelompok Y atas X <sub>1</sub>	Hasil Uji Signifikansi	Taraf signifikansi	Keterangan
Y atas X <sub>1</sub>	0,040	0,05	Homogen
Y atas X <sub>2</sub>	0,060	0,05	Homogen

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi untuk variabel kompensasi terhadap kinerja perusahaan menghasilkan arah regresi konstanta a sebesar 5,144 dan b sebesar 0,464 dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi Persamaan regresinya  $Y = 5,144 + 0,464 X_1$ . Sedangkan derajat signifikansi dan kelinieran persamaan regresi, untuk itu dilakukan uji-F dan hasilnya seperti disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Anova Motivasi Kerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1803.140	1	1803.140	119.084	.000 <sup>a</sup>
Residual	1181.060	78	15.142		
Total	2984.200	79			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

**2) Uji Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan**

Perhitungan analisis regresi dan korelasi sederhana motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan menghasilkan arah regresi a sebesar 5,527 dan konstanta b sebesar 0,465 dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut digambarkan oleh persamaan regresi  $Y = 5,527 + 0,465 X_2$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi derajat signifikansi dan kelinieran persamaan regresi, untuk itu kemudian dilakukan uji-F seperti disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Anova Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973.283	1	1973.283	152.254	.000 <sup>a</sup>
Residual	1010.917	78	12.960		
Total	2984.200	79			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Perhitungan analisis regresi ganda menghasilkan arah regresi, yaitu a sebesar 3,410, b sebesar 0,210 dan c sebesar 0,304 sehingga persamaan regresinya:  $Y = 3,410 + 0,210X_1 + 0,304X_2$ . Kemudian dilakukan signifikansi dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji-F dan hasilnya seperti disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 19. Anova Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Perusahaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2105.624	2	1052.812	92.270	.000 <sup>a</sup>
Residual	878.576	77	11.410		
Total	2984.200	79			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### 4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengajuan hipotesis. Pengujian hipotesis yang telah dirumuskan di bab 1 yaitu (1) terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja perusahaan (2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan, (3) terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan.

##### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,777 dan koefisien

determinasi sebesar 0,604 atau 60,40% yang berarti bahwa kompensasi memberi kontribusi atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 60,40% sedangkan 39,60% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 20. Korelasi Kompensasi

**Correlations**

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Y	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Untuk menguji keberartian korelasi, terlebih dahulu disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho :  $r = 0$  tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja perusahaan

H1 :  $r \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja perusahaan

Kriteria : Ho diterima jika  $p \text{ sig} > 0,05$

Ho ditolak jika  $p \text{ sig} < 0,05$

Tabel 21. Korelasi Parsial Kompensi

**Correlations**

Control Variables		X1	Y
X2	Correlation	1.000	<b>.506</b>
	Significance (2-tailed)	.	.000
	df	0	77
Y	Correlation	.506	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	df	77	0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y2.1}$ ) sebesar 0,506 sehingga koefisien determinasi sebesar 0,2560 atau 25,60%. Artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan yang dikontrol oleh motivasi kerja sebesar 25,60%. Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga p. sig sebesar 0,000, sehingga p. sig < 0,05 maka koefisien korelasi parsial signifikansi.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua**

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,813 dan koefisien determinasi sebesar 0,661 atau 66,10% yang berarti bahwa motivasi kerja memberi kontribusi atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 66,10% sedangkan 33,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 22. Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

**Correlations**

		X2	Y
X2	Pearson	1	.813**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
Y	Pearson	.813**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan tabel korelasi di atas, diperoleh bahwa  $p \text{ sig} = 0,000$ . Karena  $p \text{ sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan berdampak besar pada peningkatan kinerja perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

Kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan apabila dilakukan pengontrolan oleh variabel kompensasi seperti tabel berikut ini.

Tabel 23. Korelasi Parsial Motivasi Kerja Karyawan

**Correlations**

Control Variables		X2	Y
X1	Correlation	1	.746**
	Significance (2-tailed)		
	df	86	86
Y	Correlation	.746**	1

Significance (2-tailed)	.000	
df	86	86

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y1.2}$ ) sebesar 0,746 dan koefisien determinasi sebesar 55,65%. Artinya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan yang dikontrol oleh kompensasi sebesar 55,65%. Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh bahwa harga p. sig sebesar 0,000, sehingga p. sig < 0,05 maka koefisien korelasi parsial signifikansi.

### c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berbunyi terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda seperti tabel berikut ini.

Tabel 24. Koefisien Korelasi Ganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.698	3.378

a. Predictors: (Constant), , x1, x2

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan pada bab 2 di atas dapat diterima, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini berarti pula bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji kebenarannya, dengan demikian asumsi yang mendasari pengkajian teori pada bab 2 di atas didukung oleh data empiris penelitian dari lapangan.

## 1. Analisis Deskriptif

### a. Kompensasi

Data dari hasil penelitian mengenai variabel terikat yaitu kompensasi karyawan yang dijaring melalui penyebaran kuesioner,

diperoleh rata-rata 40,30, median 38,00 dan modus 30. Dari daftar distribusi diketahui bahwa terdapat 9 karyawan atau 11,25% responden yang skornya berada pada interval paling rendah, yakni antara 23 sampai dengan 28. Ada 4 karyawan atau 5,00% yang skornya berada pada interval paling tinggi antara 60 sampai 65. Mayoritas responden yaitu sebesar 22 karyawan atau 27,50% yang skornya berada pada interval 35 sampai dengan 41.

#### **b. Motivasi Kerja**

Berdasarkan data dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan yang dijarang melalui penyebaran kuesioner, rata-rata 39,44, median 38,00 dan modus 30. Dari daftar distribusi diketahui bahwa terdapat 2 karyawan atau 2,5% responden yang skornya berada pada interval palin

### **SIMPULAN**

Berdasarkan kajian teori dan data empirik dari lapangan penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif, dan pengujian hipotesis dengan analisis statistik inferensial, yaitu korelasional dan dilanjutkan dengan determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y baik secara parsial maupun simultan, maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja perusahaan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan pada bab 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang, dengan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 5,144 + 0,404 X_1$ , artinya bila skor kompensasi ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,404 pada konstanta 5,144. Kekuatan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan oleh koefisien

korelasi sebesar 0,777 dan koefisien determinasi sebesar 0,604. Hal ini berarti bahwa kompensasi memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 60,40%.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang, dengan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 5,527 + 0,465 X_2$ , artinya bila skor motivasi kerja ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,465 pada konstanta 5,527. Kekuatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,813 dan koefisien determinasi sebesar 0,661. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 66,10%.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang, dengan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 3,410 + 0,210X_1 + 0,304X_2$ , artinya bila skor kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,514 pada konstanta 3,410. Kekuatan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,840 dan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 70,60%.

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

Apollo Daito, 2003, Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung

Bastian, Indra, 2001, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Djaali, 2004. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Ike J., 2006, *Maximum Motivation: Konsep dan Implikasi Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Santusta.
- Flippo, Edwin B., 1996, *Personnel Management*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Int'l Book Company Inc.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., James M. Avancevich dan James H. Donnelly, 2006, *Organizations, Behavior, Structure, Process*. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Google: Cokroaminoto, 2007, *Mengelola Kinerja Perusahaan*, hal. 1.
- Hezberg, Frederick., 1959, *Management Review*. New York: American association.
- Handoko, Hani, 1991, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hair FJ, Anderson, RE Tatham, RI, dan Black WC., 1998., *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition. Prentice Hall Internasional. Inc.
- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2004. *Manajemen Produktivitas dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Haryo, 2008, *Statistika Deskriptif Untuk Manager*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Parabu Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H., 1970, *Motivation and Personality*, Second Edition. New York: Harper and Row Publisher.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Jakarta: .PT. Salemba Empat.
- McGregor, D and Boncarosky, L.D., 1960, "Guidelines to Corrective Discipline". *The Human Side of The Enterprice*. New York: McGraw-Hill Book Co.

- Nugroho, Bhuono Agung, 2006, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Edisi 1, Yogyakarta: Andi.
- Nunnally, S.W dan Bernstein, 1994, *Psychometric Theory*. New York: Mc Graw Hill.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Vealthzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan 2. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, P. Stephen, 2001, *Organization Behavior*, 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso P, Budi dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan, 2011, *Buku Pintar IBM Statistik SPSS 19, Cara Operasi, Prosedur Analisis Data dan Interpretasinya*. Jakaarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Siagian, SP., 1997, *Pengembangan Sumber Daya Insan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, SP., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistyo, Joko, 2010. *Enam Hari Jago SPSS 19*. Yogyakarta: Cahrawala.
- Supranto, J., 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soeprihanto, John, 2000, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

- Terry, George R., 1986, *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Thibaut, J. dan Walker, J., 1975, *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. New York: Willey.
- Uno, Hamzah B., 2007, *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: umi Aksara.
- Uyanto, Stanislaus S., 2006, *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vroom, V., 1964, *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wahjosumidjo, 2010, *Manajemen Kepemimpinan Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Journal

- Adli, 2001, "Asosiasi Sistem Kompensasi Insentif Dan Motivasi Kerja Manager Dengan Misi Strategik Build Sebagai Variabel Pemoderasi". *Jurnal Akuntansi*, Agustus 2001, Hal 1049-1065.
- Nahar, Aida, 2004, "Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan dan Kepuasan Kerja Bawahan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Dinamika Ekonomi.*, Oktober 2004, Volume. 1, Nomor. 2, Hal 114-128.
- Rahardjo, Dwi Sihono. 2005. "Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen: Th.IX*, Volume. 1, Februari 2005., Hal. 16-31.