

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT.Varia Usaha Beton

PT.Varia Usaha Beton pada tahap awal merupakan unit usaha samping PT.Semen Gresik (Persero) yang meliputi

- Unit usaha beton siap pakai
- Unit usaha Tegel dan Beton Masonry
- Unit usaha pemecah batu

Pada tahun 1989 PT.Semen Gresik (persero) menyerahkan unit usaha samping tersebut kepada salah satu anak perusahaan PT.Varia Usaha. Pada tahun 1991 PT.Varia usaha Beton memisahkan unit beton siap pakai dan unit tegel menjadi perusahaan yang berdiri sendiri, yaitu PT Varia Usaha Beton yang berdasarkan akte Notaris Suyati Subandi, SH No.18/1991. Pada tahun 1992 PT.Varia Usaha menyerahkan pengelolaan unit usaha pemecah batu kepada PT,Varia Usaha Beton. Pada tahun 1994 perluasan usaha pertama pabrik beton masonry diujung pandang dan mulai mengadakan perluasan pabrik beton siap pakai di Semarang. Tahun 1997 perusahaan membuka unit usaha baru yaitu unit usaha beton pracetak/prategang yang meliputi tiang pancang, girder, beam,

slab, sleeper, tetrapod, dll di Gresik, Jawa Timur. Tahun 2003 mengadakan perluasan pabrik beton siap pakai di solo. Tahun 2007 mengadakan perluasan pabrik beton siap pakai di Mataram, Nusa Tenggara Barat. Tahun 2011 pengembangan usaha beton siap pakai di Kudus, Jawa Tengah. dan pada tahun 2012 melakukan pengembangan usaha beton siap pakai di Bali.

2. Visi, Misi, dan Moto PT. Varia Usaha Beton

PT Varia Usaha Beton telah menyusun perencanaan bisnis dimana didalamnya ditetapkan visi dan misi perusahaan, yang merupakan pernyataan tujuan jangka panjang perusahaan, termasuk strategi yang akan digunakan untuk berkompetisi. Visi Perusahaan Varia Usaha beton yaitu Menjadi perusahaan Beton dan *aggregates* pilihan utama dipasar nasional terpilih pada tahun 2015.

Untuk mewujudkan visinya, PT Varia Usaha Beton memiliki Misi sebagai berikut:

- a. Memproduksi dan menjual beton dan *aggregates* yang memenuhi persyaratan pelanggan (tepat mutu, tepat waktu, dan tepat jumlah)
- b. Menghasilkan laba yang mampu mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.
- c. Menjalankan proses bisnis yang prima dengan didukung oleh karyawan yang professional. Sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan visi perusahaan PT Varia Usaha Beton mewujudkan kebijakan dari direktorat utama, direktorat operasi sampai fungsi fungsi bisnis yang ada pada sampai tingkat jajaran pelaksanaan/ jajaran paling bawah dengan ditunjang dengan sistem manajemen mutu ISO 9001-2000 dan produksi Beton PT Varia Usaha Beton berpedoman pada peraturan Beton Bertulang Indonesia (PBI) 1989.

Kebijakan mutu dan sasaran mutu PT Varia Usaha Beton mengutamakan mutu dan pelayanan, mutu produk yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Untuk menjamin mutu yang dipersyaratkan, dilaksanakan proses pengendalian mutu sejak pengadaan bahan baku sampai produk jadi.

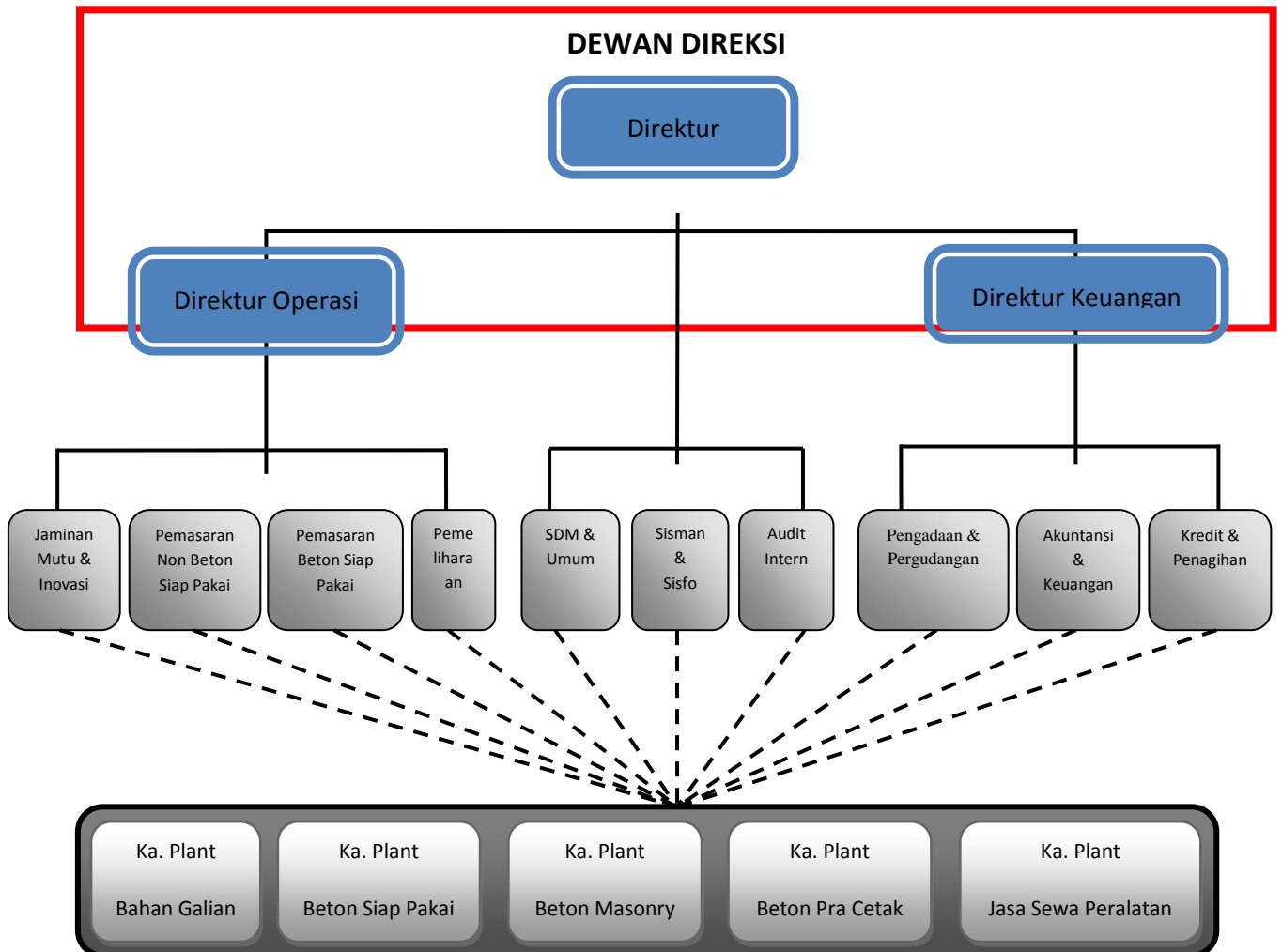
Adapun Motto pada PT Varia Usaha Beton yaitu “ *Your Concrete Partner*”.

3. Logo PT. Varia Usaha Beton



PT. VARIA USAHA BETON
Your Concrete Partner

4. Struktur/ Bagan Perusahaan



Sumber : *Company Profile* PT.Varia Usaha Beton(2015)

Gambar 4.1
STRUKTUR PERUSAHAAN

- Uraian Jabatan

Berikut ini merupakan penjelasan atau uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari jabatan-jabatan di Varia Usaha Beton, yaitu :

a. Direktur Utama

Tugas Direktur Utama adalah mengadakan pengawasan secara umum terhadap segala perencanaan dan penyelesaian yang telah ditetapkan, menentukan seluruh garis besar kebijaksanaan perusahaan serta memimpin seluruh kegiatan perusahaan baik kedalam maupun keluar, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Direktur Utama ini membawahi Sub bagian SDM dan Umum, Sisman dan Sisfo dan Audit intern.

b. Direktur

Direktur terdiri atas:

1) Direktur operasi

a) Merumuskan strategi perusahaan dan menjalankan kebijakan yang ditetapkan.

b) Merencanakan kegiatan perusahaan untuk jangka pendek/panjang, mengawasi dan mengkoordinir kegiatan dalam bidang tehnik, termasuk pengelolaan keuangan, administrasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

c) Memelihara suasana kerja yang baik dalam seluruh organisasi dan berusaha mencapai taraf efisiensi dan administrasi yang makin baik.

2) Direktur keuangan

Bagian keuangan dikepalai oleh seorang Direktur Keuangan yang bertanggung jawab langsung pada pimpinan perusahaan. Direktur

keuangan ini membawahi sub-sub bagian pengadaan dan pergudangan, Akuntansi dan keuangan, kredit dan penagihan.

c. Kepala Bagian

Kepala bagian ialah seseorang yang diangkat oleh direktur untuk memimpin bagian-bagian tertentu di perusahaan. Kepala bagian di Varia Usaha Beton terdiri atas :

- 1) Ka. Plant beton siap pakai
- 2) Ka. Plant beton masonry
- 3) Ka. Plant beton pracetak
- 4) Ka. Plant jasa sewa produksi

Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional unit bisnis yang ditetapkan di area bisnis yang menjadi tanggung jawab.

d. Bagian SDM / Personalia

Bertanggung jawab atas segala aspek urusan SDM dan Umum perusahaan (eksternal dan internal) dalam lingkup kebutuhan perusahaan (pusat) dan melayani permintaan kebutuhan seluruh bisnis yang ada bertanggung jawab kepada direktur utama.

e. Bagian Akuntansi dan Keuangan

Bertanggung jawab atas segala aspek urusan akuntansi dan keuangan perusahaan membuat laporan kinerja perusahaan atas seluruh bisnis yang ada bertanggung jawab pada direktur utama.

f. Bagian Pemeliharaan

Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengaturan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan kepada seluruh bisnis yang ada. Bertanggung jawab kepada direktur utama.

g. Bagian Sistem dan Informasi

Bertanggung jawab atas penyusunan sistem manajemen mutu seluruh fungsi dan proses bisnis yang ada serta menciptakan/ mengembangkan program untuk fungsi fungsi yang ada dalam membentuk penyusunan organisasi pada proses bisnis yang ada bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

h. Bagian Audit Internal

Bertindak sebagai satuan pengawas intern dan internal audit serta mengawasi sistem/prosedur yang ada untuk dilaksanakan dengan konsisten. bertanggung jawab kepada Direktur utama

i. Bagian Kredit dan penagihan

Bertanggung jawab atas piutang perusahaan yang berkaitan dengan kredit dan penagihan untuk seluruh bisnis yang ada, bertanggung jawab pada direktur operasi.

j. Bagian JMI (jaminan mutu dan inovasi)

Bertanggung jawab atas perencanaan dan pengawasan standarisasi mutu produk pada seluruh bisnis yang ada, bertanggung jawab pada direktur operasi.

k. Bagian pengadaan dan pergudangan

Bertanggung jawab atas seluruh aspek aktivitas pengadaan dan pergudangan untuk semua bisnis yang ada, bertanggung jawab pada direktur operasi.

l. Bagian pemasaran

Bertanggung jawab atas kegiatan pemasaran untuk seluruh bisnis yang ada. Bertanggung jawab pada direktur operasi .

m. Bagian Keamanan dan Ketertiban

Untuk bagian ini memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada perusahaan seperti :

- 1) Menjaga keamanan di perusahaan
- 2) Membuka, menutup, dan mengecek seluruh kantor di perusahaan
- 3) Membantu dalam melaksanakan segala macam administrasi sesuai dengan kebutuhan yang ada.

5. Gambaran umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 30 karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik. Para responden yang telah melakukan kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan gaji. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
UMUR RESPONDEN

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|--------|----------------|
| 22 | 2 | 6,7 |
| 23 | 4 | 13,3 |
| 24 | 2 | 6,7 |
| 25 | 4 | 13,3 |
| 26 | 2 | 6,7 |
| 27 | 1 | 3,3 |
| 30 | 1 | 3,3 |
| 34 | 3 | 10,0 |
| 38 | 2 | 6,7 |
| 40 | 4 | 13,3 |
| 41 | 1 | 3,3 |
| 45 | 1 | 3,3 |
| 49 | 1 | 3,3 |
| 51 | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (penulis), 2015

Responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berusia antara 20-30 tahun daripada umur 40-50 tahun. hal ini karena usia masih produktif dan mempunyai semangat dalam bekerja yang tinggi.

b. Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

JENIS KELAMIN RESPONDEN

| Jenis kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Pria | 24 | 80 |
| Wanita | 6 | 20 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (penulis), 2015

Jumlah responden pria terlihat lebih banyak (80%) dibandingkan jumlah responden wanita (20%). Hal ini disebabkan karena PT. Varia Usaha Beton Plant Gresik bergerak dibidang konstruksi yang sering menggunakan karyawan pria dari pada karyawan wanita.

c. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

| Pendidikan | Jumlah | Presentasi (%) |
|------------|--------|----------------|
| Diploma | 1 | 3,3 |
| SLTA | 14 | 46,7 |
| Strata 1 | 15 | 50,0 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (penulis), 2015

Responden yang mempunyai pendidikan Strata 1 lebih mendominasi dalam penelitian ini (50%) , pendidikan SLTA sebanyak (46,7%) dan responden yang berpendidikan diploma sebanyak (3,3%)

d. Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama responden bekerja pada Varia Usaha Beton Plant Gresik. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klarifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
MASA BEKERJA RESPONDEN (dalam Tahun)

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| > 5 | 5 | 16,7 |
| 1-2 | 14 | 46,7 |
| 2,5-3 | 5 | 16,7 |
| 3-4 | 6 | 20.0 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (penulis), 2015

Jumlah Responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), 2,5-3 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), 3-4 tahun sebanyak 6 orang (20%).

e. Identifikasi Berdasarkan Gaji

Berdasarkan identifikasi gaji, maka dapat dikelompokkan ke dalam tabel 4.5 .

Berdasarkan tabel 4.5, pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji 2.700.000-3.000.000 sebesar 76,7%. Hal ini karena disesuaikan dengan tingkat pendidikan responden dan kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan.

Tabel 4.5
GAJI RESPONDEN (dalam Rupiah)

| Gaji | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| < 2,7 juta | 1 | 3,3 |
| > 5 juta | 4 | 13,3 |
| 2,7 – 3 juta | 18 | 60,0 |
| 3-4 juta | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Data primer diolah (penulis),2015

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kompensasi, motivasi dan kinerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang Skala : $\frac{5-1}{5} = 0.8$

Kategori:

1.0 – 1.80 = sangat rendah

1.81 – 2.60 = rendah

2.61 – 3.40 = sedang

3.41 – 4.20 = baik

4.21 – 5.00 = sangat baik

a. **Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi**

Analisa deskripsi terhadap variabel kompensasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6
REKAPITULASI PERNYATAAN RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI

| No | Pertanyaan | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | Indeks |
|----|--|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 2 | Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak sesuai dengan penempatan kerja | 0 | 0 | 6 | 12 | 11 | 33 | 13 | 52 | 0 | 0 | 3,2 |
| 3 | Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima | 0 | 0 | 6 | 12 | 11 | 33 | 13 | 52 | 0 | 0 | 3,2 |
| 4 | Bonus yang di berikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 6 | 23 | 92 | 0 | 0 | 3,5 |
| 5 | Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 0 | 0 | 4 | 8 | 7 | 21 | 18 | 72 | 1 | 5 | 3,5 |
| 6 | Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan | 0 | 0 | 6 | 12 | 6 | 18 | 18 | 72 | 0 | 0 | 3,4 |
| 7 | Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dipusahaan | 0 | 0 | 4 | 8 | 4 | 12 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,6 |
| 8 | Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan | 0 | 0 | 5 | 10 | 6 | 18 | 17 | 68 | 2 | 10 | 3,4 |
| 9 | Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga. | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 18 | 21 | 84 | 1 | 5 | 3,7 |
| 10 | Perusahaan tempat saya bekerja memiliki rencana memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun dan karyawan yang meninggal dunia | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | 18 | 72 | 4 | 20 | 3,8 |
| 11 | Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yg kondusif | 0 | 0 | 4 | 8 | 10 | 30 | 16 | 64 | 0 | 0 | 3,4 |
| 12 | Adanya tempat parkir yang memadai bagi karyawan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|-----|
| 13 | Adanya tempat ibadah merupakan cerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | 18 | 72 | 4 | 20 | 3,9 |
| Nilai Indeks Variabel Kompensasi | | | | | | | | | | | | 3,6 |

Sumber : Data primer diolah (penulis), 2015

Nilai indeks kompensasi sebesar 3,6, hal ini berarti bahwa karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pada faktor kompensasi ini terlihat bahwa nilai indeks tertinggi pada pemberian gaji tiap bulan dan adanya tempat parkir serta tempat ibadah yang sudah sesuai dengan nilai sebesar 3,9. Hal ini berarti perusahaan telah memberikan besarnya gaji sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan dan adanya fasilitas yang menunjang perusahaan. Sedangkan nilai indeks terendah pada pemberian gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak sesuai dengan penempatan kerja dan adanya motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang di terima yaitu sebesar 3,2.

b. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi

Analisa deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
REKAPITULASI PERNYATAAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI

| No | Pertanyaan | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | Indeks |
|----|--|-----|---|----|---|----|----|----|----|----|---|--------|
| 1 | Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,7 |
| 2 | Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini, kebutuhan | 0 | 0 | 2 | 4 | 12 | 36 | 16 | 64 | 0 | 0 | 3,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|----|----|----|----|---|----|-----|
| | perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi | | | | | | | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa kebutuhan akan pakaian telah terpenuhi | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,7 |
| 4 | Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 6 | 23 | 92 | 0 | 0 | 3,5 |
| 5 | Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua | 0 | 0 | 6 | 12 | 11 | 33 | 13 | 52 | 0 | 0 | 3,2 |
| 6 | Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 20 | 80 | 7 | 35 | 4,1 |
| 7 | Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan/rapat pengambilan keputusan | 0 | 0 | 2 | 4 | 12 | 36 | 16 | 64 | 0 | 0 | 3,5 |
| 8 | Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan | 0 | 0 | 3 | 6 | 6 | 18 | 20 | 80 | 1 | 5 | 3,6 |
| 9 | Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diaui oleh atasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 22 | 88 | 2 | 10 | 3,9 |
| 10 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 24 | 96 | 0 | 0 | 3,8 |
| 11 | Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 22 | 88 | 2 | 10 | 3,9 |
| | Nilai Indeks Variabel Motivasi | | | | | | | | | | | 3,7 |

sumber : Data primer diolah (penulis),2015

Nilai indeks motivasi kerja sebesar 3,7, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi. pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa karyawan merasa senang bekerja diperusahaan ini karena bisa menerima sebagai partner yang baik mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 4,1. Hal ini berarti bahwa kondisi yang nyaman untuk bekerja karena terjalinnya hubungan yang baik diantara karyawan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya dihari tua dengan nilai indeks sebesar 3,2.

c. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8
REKAPITULASI PERNYATAAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA
KARYAWAN

| No | Pertanyaan | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | Indeks |
|----|---|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dilingkungan kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 2 | Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 3 | Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang dibebankan | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 6 | 23 | 92 | 0 | 0 | 3,5 |
| 4 | Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang diberikan | 0 | 0 | 4 | 8 | 4 | 12 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,6 |
| 5 | Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 6 | Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang diselesaikan secara kelompok. | 0 | 0 | 4 | 8 | 4 | 12 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,6 |
| 7 | Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak tanpa izin dari atasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 8 | Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja | 0 | 0 | 4 | 8 | 7 | 21 | 18 | 72 | 1 | 5 | 3,5 |
| 9 | Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan | 0 | 0 | 6 | 12 | 6 | 18 | 18 | 72 | 0 | 0 | 3,4 |
| 10 | Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kantor sebaik mungkin | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 11 | Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 6 | 23 | 92 | 0 | 0 | 3,5 |
| 12 | Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan perusahaan maupun sesama rekan kerja | 0 | 0 | 4 | 8 | 4 | 12 | 22 | 88 | 0 | 0 | 3,6 |
| 13 | Karyawan sebaiknya dapat | 0 | 0 | 4 | 8 | 7 | 21 | 18 | 72 | 1 | 5 | 3,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|-----|
| | menyelesaikan tugas sesuai permintaan | | | | | | | | | | | |
| 14 | Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat kualitas yang diharapkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 23 | 92 | 2 | 10 | 3,9 |
| 15 | Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa | 0 | 0 | 4 | 8 | 7 | 21 | 18 | 72 | 1 | 5 | 3,5 |
| 16 | Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 18 | 21 | 84 | 1 | 5 | 3,7 |
| | Total indeks kinerja karyawan | | | | | | | | | | | 3,7 |

sumber : Data Primer diolah (penulis), 2015

Nilai indeks kinerja karyawan sebesar 3,7, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. Pada faktor kinerja ini terlihat bahwa karyawan telah mampu melaksanakan setiap pekerjaan, melakukan hal kreatif, memiliki tingkat kepedulian yang tinggi untuk memelihara peralatan kantor dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebesar 3,9. Hal ini berarti dengan ketrampilan yang mendukung dalam bekerja menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara nilai terendah yaitu karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan sebesar 3,4.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi atau membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*.. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 30 sehingga didapat nilai r_{tabel} dua sisi sebesar 0,361. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila nilai signifikan $<$ dari 0,05 maka valid dan nilai signifikan $>$ 0,05 maka tidak valid atau dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
HASIL VALIDITAS

| No | Variabel | Indikator | R hitung | R tabel | Nilai sig | Keterangan |
|----|------------|--------------|----------|---------|-----------|------------|
| 1 | Kompensasi | Indikator 1 | 0,571 | 0,361 | 0.001 | Valid |
| 2 | Kompensasi | Indikator 2 | 0,805 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 3 | Kompensasi | Indikator 3 | 0,805 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 4 | Kompensasi | Indikator 4 | 0,847 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 5 | Kompensasi | Indikator 5 | 0,762 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 6 | Kompensasi | Indikator 6 | 0,919 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 7 | Kompensasi | Indikator 7 | 0,699 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 8 | Kompensasi | Indikator 8 | 0,872 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 9 | Kompensasi | Indikator 9 | 0,764 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 10 | Kompensasi | Indikator 10 | 0,827 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 11 | Kompensasi | Indikator 11 | 0,775 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 12 | Kompensasi | Indikator 12 | 0,571 | 0,361 | 0.001 | Valid |
| 13 | Kompensasi | Indikator 13 | 0,827 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 14 | Motivasi | Indikator 1 | 0,852 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 15 | Motivasi | Indikator 2 | 0,819 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 16 | Motivasi | Indikator 3 | 0,852 | 0,361 | 0.000 | Valid |

| | | | | | | |
|----|------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 17 | Motivasi | Indikator 4 | 0,536 | 0,361 | 0.002 | Valid |
| 18 | Motivasi | Indikator 5 | 0,782 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 19 | Motivasi | Indikator 6 | 0,433 | 0,361 | 0.017 | Valid |
| 20 | Motivasi | Indikator 7 | 0,819 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 21 | Motivasi | Indikator 8 | 0,642 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 22 | Motivasi | Indikator 9 | 0,626 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 23 | Motivasi | Indikator 10 | 0,477 | 0,361 | 0.008 | Valid |
| 24 | Kinerja Karyawan | Indikator 11 | 0,626 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 25 | Kinerja Karyawan | Indikator 1 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 26 | Kinerja Karyawan | Indikator 2 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 27 | Kinerja Karyawan | Indikator 3 | 0,851 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 28 | Kinerja Karyawan | Indikator 4 | 0,694 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 29 | Kinerja Karyawan | Indikator 5 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 30 | Kinerja Karyawan | Indikator 6 | 0,694 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 31 | Kinerja Karyawan | Indikator 7 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 32 | Kinerja Karyawan | Indikator 8 | 0,816 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 33 | Kinerja Karyawan | Indikator 9 | 0,867 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 34 | Kinerja Karyawan | Indikator 10 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 35 | Kinerja Karyawan | Indikator 11 | 0,851 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 36 | Kinerja Karyawan | Indikator 12 | 0,694 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 37 | Kinerja Karyawan | Indikator 13 | 0,816 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 38 | Kinerja Karyawan | Indikator 14 | 0,661 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 39 | Kinerja Karyawan | Indikator 15 | 0,816 | 0,361 | 0.000 | Valid |
| 40 | Kinerja Karyawan | Indikator 16 | 0,711 | 0,361 | 0.000 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Dari tabel hasil uji validitas, nilai signifikansi variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid. atau dapat dilihat dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{hitung} setiap indikator variabel kompensasi, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai

cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.10
HASIL RELIABILITAS

| Variabel | Crobanch's Alpha | Standar Realibilitas | Keterangan |
|------------------|------------------|----------------------|------------|
| Kompensasi | 0,943 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi | 0,853 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,941 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data tersebut mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya metode kalmogorov smirnov.

Pedoman dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah:

- jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5% maka distribusi adalah normal.

Tabel 4.11
UJI NORMALITAS METODE KOLMOGROV SMIRNOV

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .13929113 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .221 |
| | Positive | .221 |
| | Negative | -.132 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.211 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .107 |

a. Test distribution is Normal.

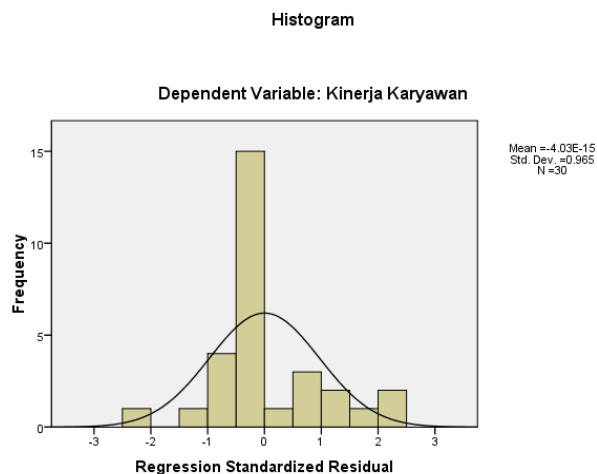
Sumber : Data Primer diolah (penulis), 2015

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2 tailed) sebesar 0,107. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,107 > 0,05$) maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dapat dilakukan juga dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal *p-p plot*.

Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram. Kurva histogram untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Data Primer diolah (penulis),2015

Gambar 4.2
GRAFIK KURVA HISTOGRAM
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

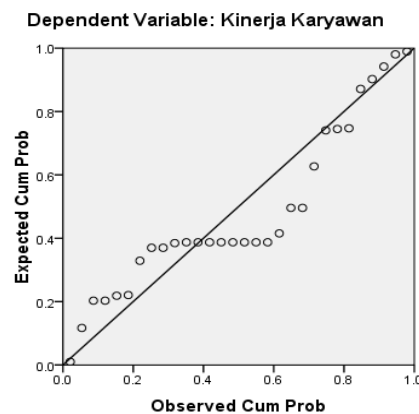
Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik –titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya.

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot.

Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya sebagai pada gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Gambar 4.3

GRAFIK *NORMAL PROBABILITY PLOT*
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada

tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai FIV diatas 10

Tabel 4.12
UJI MULTIKOLINERITAS

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .503 | .241 | | 2.082 | .047 | | |
| Kompensasi | .874 | .064 | .958 | 13.696 | .000 | .545 | 1.835 |
| Motivasi | .011 | .088 | .008 | .120 | .905 | .545 | 1.835 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (penulis),2015

Nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih besar dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada regresi linear, nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel (X). Hal ini bisa diidentifikasi dengan menghitung korelasi *rank spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas dimana nilai probabilitas yang diperoleh harus lebih besar dari 0,05.

Mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heterokedastisitas
- nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena heterokedastisitas

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai korelasi kedua variabel *independen* dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada modal regresi

Tabel 4.13

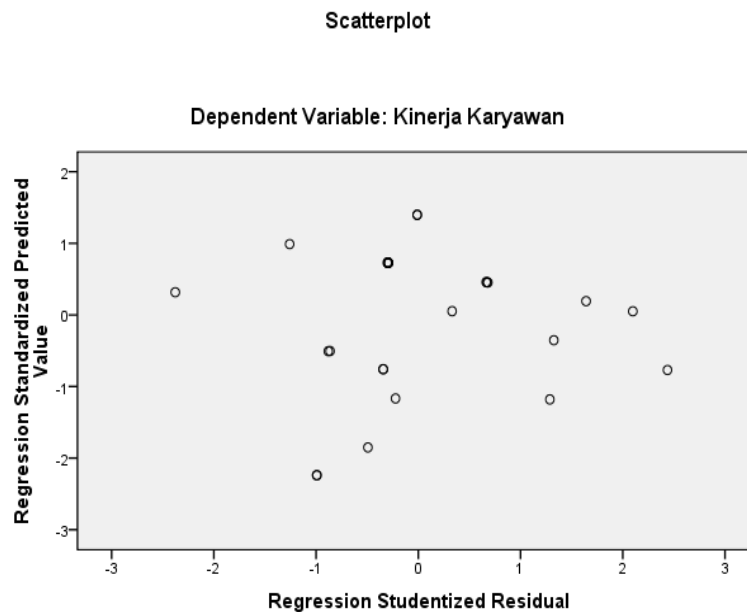
UJI HETEROKEDASTISITAS

Correlations

| | | | Kompensasi | Motivasi | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------|----------|-------------------------|
| Spearman's rho | Kompensasi | Correlation Coefficient | 1.000 | .739** | .086 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .651 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | | <hr/> | | | |
| | Motivasi | Correlation Coefficient | .739** | 1.000 | .231 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .219 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | | <hr/> | | | |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .086 | .231 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .651 | .219 | . |
| | | N | 30 | 30 | 30 |

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

Sumber : Data primer diolah (penulis),2015



Sumber : Data primer diolah (Penulis), 2015

Gambar 4.4

UJI HETEROKEDASTISITAS GLESJER

HASIL UJI HETEROKEDASTISTAS GLESJER BERDASARKAN *OUTPUT SCATTERPLOT*

pada gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1) digunakanlah model regresi linier berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan regresi linier. Proses perhitungan

menggunakan *software SPSS 16 for windows* , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.14

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1.(Constant) | .503 | .241 | | 2.082 | .047 |
| Kompensasi | .874 | .064 | .958 | 13.696 | .000 |
| Motivasi | .011 | .088 | .008 | .120 | .905 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,503 + 0,874X_1 + 0,011X_2$$

a = 0.503, artinya apabila variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) = 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawannya Y= 0.503

b1 = 0.874, artinya apabila kenaikan variabel motivasi (X2) konstan, maka kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.874

b2 = 0.011 artinya apabila kenaikan variabel kompensasi (X1) konstan, maka kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.011

C. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan Uji t .untuk pembuktian berdasarkan analisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1. Uji – F

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi berganda signifikan. kita akan menguji apakah hasil regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Adapun hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15

UJI F
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 7.258 | 2 | 3.629 | 174.150 | .000 ^a |
| Residual | .563 | 27 | .021 | | |
| Total | 7.821 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (penulis), 2015

Berdasarkan pada tabel 4.15 Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi

- $F_{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $F_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen. Maka hasil diperoleh dengan perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak karena $F_{sig} 0,00 < 0,05$. Dari kedua Interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian juga dapat dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti model analisis regresi linier berganda untuk kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak sesuai.
 $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti model analisis regresi linier berganda untuk kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai.

- Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k + 1 = 30 - (2 + 1) = 27$)

Dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

- Mencari F_{hitung} , dimana nilainya tersebut dapat dilihat dari hasil tabel *output* ANOVA diatas, yaitu 174,150

d. Menentukan Menentukan daerah penolakan hipotesis

jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima

jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak

Menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah ditolak karena $F_{hitung} 174.150 > F_{tabel} 3.35$

2. Uji-t

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau dapat dilihat apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$

Hasil uji t antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.16. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi yaitu

- $t \text{ sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak, berarti variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan

- $t_{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima berarti variabel motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikansi pada variabel kompensasi H_0 ditolak karena $t_{sig} 0,00 < 0,05$ sedangkan pada variabel motivasi H_0 diterima karena $t_{sig} 0,90 > 0,05$. Maka hasil diperoleh dengan perbandingan tingkat signifikansi adalah H_0 kompensasi ditolak karena $t_{sig} 0,00 < 0,05$. Dari kedua Interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan

Pengujian uji F juga dapat dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Menentukan *level of significance* (α) sebesar 5 % dengan derajat kebebasan ($df = n-k = (30-2 = 28)$) yaitu 2,048

Dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

- Menghitung besarnya t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 16 *For windows*

Besarnya t_{hitung} untuk variabel kompensasi yaitu 13,696

Besarnya t_{hitung} untuk variabel motivasi yaitu 0,120

d. Menentukan daerah penolakan hipotesis

jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima

jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak

Menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada variabel kompensasi adalah H_0 ditolak karena $t_{hitung} 13.696 > t_{tabel} 2.048$. Sedangkan pada variabel motivasi H_0 diterima karena $t_{hitung} 0.120 < t_{tabel} 2.048$. H_a diterima yaitu kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
UJI T
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .503 | .241 | | 2.082 | .047 |
| Kompensasi | .874 | .064 | .958 | 13.696 | .000 |
| Motivasi | .011 | .088 | .008 | .120 | .905 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (penulis), 2015

D. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik, dapat dilihat pembahasan sebagai berikut :

1. Implementasi Kompensasi Terhadap Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi di PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik dinilai baik, bisa dilihat dari nilai indeks pada deskripsi variabel kompensasi yang menunjukkan nilai 3,6. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan telah memenuhi untuk kebutuhan serta terdapat bonus dan tunjangan yang dinilai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi yang diberikan pada PT.Varia Usaha Beton sesuai dengan pendapat Hasibuan (dalam Kadarisman,2012:19) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Hal ini terbukti bahwa pada PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik. Karyawan pada perusahaan mendapatkan kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, insentif dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, uang pensiun dan pakaian dinas.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan sebagai salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan pemberian kompensasi ini diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perusahaan mendapatkan laba dan peraturan pemerintah bisa ditaati sehingga konsumen mendapatkan barang yang baik dengan harga yang pas.

Sistem kompensasi yang diterapkan dalam PT. Varia Usaha Beton Plant Gresik adalah sistem waktu dan sistem borongan. Menurut Hasibuan (2003:123) bahwa sistem waktu besarnya kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem ini diterapkan pada varia usaha dengan memberikan gaji setiap bulan karena dengan sistem ini administrasi pengupahannya relatif mudah. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume Penjualan dan lama mengerjakannya. Sistem borongan ini biasanya dipakai ketika ada pesanan dan proyek besar sehingga membutuhkan tenaga borongan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Implementasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis bahwa nilai indeks motivasi kerja sebesar 3,7, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa karyawan merasa senang bekerja di perusahaan ini karena bisa menerima sebagai partner yang baik mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 4,1. Hal ini berarti bahwa kondisi yang nyaman untuk bekerja karena terjalinnya hubungan yang baik diantara karyawan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja

3. Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Plant Gresik

Berdasarkan analisa bahwa nilai indeks kinerja karyawan sebesar 3,7, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. Pada faktor kinerja ini

terlihat bahwa karyawan telah mampu melaksanakan setiap pekerjaan, melakukan hal kreatif, memiliki tingkat kepedulian yang tinggi untuk memelihara peralatan kantor dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebesar 3,9. Hal ini berarti dengan ketrampilan yang mendukung dalam bekerja menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Plant Gresik, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh kompensasi lebih besar dibanding motivasi terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hal ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

5. Pengaruh yang Lebih Dominan Antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Plant Gresik. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t_{hitung} motivasi $13,696 > 0,210$, jadi kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

Menurut Handoko (2002:155) Departemen personalia memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Jadi kompensasi berpengaruh lebih dominan karena dengan adanya kompensasi yang baik dan dirasa puas oleh karyawan maka akan timbul motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen. Jadi 95 persen adalah faktor kompensasi dan motivasi, dan 5 persen adalah faktor pelatihan, workshop dan lingkungan kerja yang kondusif.