

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini akan menyetengahkan tentang analisis data. Setelah dilakukan penelitian terhadap 44 responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis inferensial dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (berganda) dan uji t (untuk korelasi parsial). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan pada responden dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian pokok, yang meliputi:

1. Bagian pertama merupakan daftar identitas responden, yang meliputi nama, jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.
2. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel penelitian yang meliputi motivasi, kompensasi dan kinerja. Sedangkan indikatornya dengan item pertanyaan sebanyak 30. Masing-masing 10 pertanyaan untuk variabel motivasi, 10 pertanyaan untuk variabel kompensasi dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 44 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi korelasi. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Artinya alat ukur yang digunakan sudah diketahui tingkat kecermatannya untuk melakukan suatu tes dengan fungsi

ukurnya, dan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

A. Analisis Deskriptif

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja.

1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada yang berada di Yogyakarta, dilakukan dengan menggunakan sampel 44 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam empat kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

Tabel 4. 1
Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|---------------|-----------|-------|
| Pria | 31 | 70,5 |
| Wanita | 13 | 29,5 |
| Jumlah | 44 | 100,0 |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 31 orang atau 70,5% adalah pria dan 13 orang atau 29,5% adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki, yaitu mencapai 70,5%. Hal ini sesuai dengan karakteristik perusahaan PT. Imahako Persada di Yogyakarta yang sebagian besar karyawannya adalah pria.

Kategori responden berdasarkan umur terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang umurnya kurang dari 20 tahun, kemudian umur antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian umur antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun, dan kategori responden yang umurnya lebih dari 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4. 2 di bawah ini:

Tabel 4. 2
Kelompok Responden menurut Umur

| Umur | Frekuensi | % |
|---------------------------|-----------|-------|
| Kurang dari 20 tahun | 6 | 13,6 |
| 20 sampai dengan 29 tahun | 16 | 36,4 |
| 30 sampai dengan 39 tahun | 17 | 38,6 |
| 40 tahun atau lebih | 5 | 11,4 |
| Jumlah | 44 | 100,0 |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 2 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 6 orang atau 13,6% berumur kurang dari 20 tahun, yang berumur 20 – 29 tahun ada sejumlah 16 orang atau 36,4%, yang berumur 30 – 39 tahun ada sejumlah 17 orang atau 38,6%, dan yang berumur lebih dari 40 tahun ada sejumlah 5 orang atau 11,4 %, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur 30 - 39, yaitu mencapai angka 38,6% atau separuhnya sampel penelitian. Umur tersebut merupakan umur yang sangat produktif, sehingga masih memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan pada kelompok produktif ini akan semakin meningkat.

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 6 kategori, yakni responden yang pendidikannya tamat Sekolah Dasar (SD), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan tamat Perguruan Tinggi yang meliputi D-1, D-2 dan Sarjana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 3 berikut ini:

Tabel 4. 3
Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | % |
|--------------------|-----------|-------|
| SD | 2 | 4,5 |
| SLTP | 7 | 15,9 |
| SLTA | 20 | 45,5 |
| D-1 dan D2 | 9 | 20,5 |
| Sajana | 6 | 13,6 |
| Jumlah | 44 | 100,0 |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel diatas menggambarkan bahwa dari 44 responden penelitian ini karyawan PT. Imahako Persada di Yogyakarta, yang pendidikannya hanya tamat SD terdapat 3 responden atau 4,5%, sedangkan 7 orang atau 15,9% adalah tamat SLTP, 20 orang atau 45,5% adalah tamat SLTA, dan 9 orang atau 20,5% adalah lulusan D-1 dan D-2 serta Sarjana sebanyak 6 orang atau 13,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah berpendidikan tamat SLTA yaitu mencapai 81,0%. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat kepandaiannya. Maka perusahaan ini telah memiliki sumber daya manusia yang baik dilihat dari tingkat pendidikan karyawannya, walaupun yang pendidikan sarjananya sedikit, namun untuk industri yang padat karya ini, pendidikan SLTA sudah baik.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 44 responden berkaitan dengan masa kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Kelompok Responden menurut Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | % |
|------------------------------|-----------|-------|
| Kurang dari 1 tahun | 7 | 15,9 |
| 1 - 5 tahun | 26 | 59,1 |
| Lebih dari 10 sampai 5 tahun | 11 | 25,0 |
| Jumlah | 44 | 100,0 |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4. 4 diatas, diketahui bahwa dari 44 responden penelitian ini 7 orang atau 15,9% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 26 orang atau 59,1% dengan masa kerja 1 – 5 tahun dan 11 orang

responden atau 25,0% adalah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini mempunyai pengalaman kerja selama 1 – 5 tahun, yaitu mencapai angka 59,1% dari total responden. Namun jika dilihat dari penyebaran data, ternyata sangat ideal orang-orang yang bekerja dengan pengalamannya yang berbeda-beda. Artinya perusahaan PT. Imahako Persada telah menggunakan sistem rekrutmen dan rotasi yang baik.

2. Tanggapan Karyawan PT. Imahako Persada tentang Motivasi

Tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk motivasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 5 dibawah ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

| Tanggapan | Tanggapan Perbutir | | | | | | | | | | Jumlah Total | |
|-----------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--------------|--------|
| | A-1 | A-2 | A-3 | A-4 | A-5 | A-6 | A-7 | A-8 | A-9 | A-10 | F | % |
| STS | 2 | 4 | 2 | 9 | 18 | 6 | 1 | 9 | 4 | 4 | 59 | 13.41 |
| TS | 5 | 6 | 4 | 5 | 14 | 10 | 1 | 3 | 2 | 7 | 57 | 12.95 |
| R | 16 | 15 | 10 | 8 | 6 | 6 | 10 | 11 | 12 | 6 | 100 | 22.73 |
| S | 20 | 18 | 27 | 21 | 4 | 19 | 29 | 18 | 21 | 19 | 196 | 44.55 |
| SS | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 8 | 28 | 6.36 |
| Jumlah | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 440 | 100.00 |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 5 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap motivasi seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju adanya gaji yang menarik, tunjangan dan bonus, asuransi, kerjasama antar karyawan, konsultasi karyawan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, penghargaan atas kreatifitas dan aktualisasi diri karyawan yaitu sebanyak 44,55% responden.

Hal ini berarti motivasi karyawan yang berupa dorongan untuk melakukan aktivitas di perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta cukup tinggi. Dimana karyawan dalam bekerja sangat termotivasi oleh adanya gaji, tunjangan dan bonus yang menarik. Selain itu perusahaan telah memberikan perlindungan karyawan lewat asuransi, menghargai hasil kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, sehingga karyawan akan selalu bekerja lebih baik melalui kerjasama antara karyawan, atau kerjasama antara karyawan dengan atasan untuk mengaktualisasi seluruh kemampuannya dengan bekerja di perusahaan tersebut.

3. Tanggapan Karyawan PT. Imahako Persada Tentang Kompensasi

Tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan (indikator) yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kompensasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 6 dibawah ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

| Tanggapan | Tanggapan Perbutir | | | | | | | | | | Jumlah Total | |
|---------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|---------------|
| | A-1 | A-2 | A-3 | A-4 | A-5 | A-6 | A-7 | A-8 | A-9 | A-10 | F | % |
| STS | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 41 | 9.32 |
| TS | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 28 | 6.36 |
| R | 1 | 6 | 9 | 5 | 8 | 4 | 8 | 6 | 4 | 18 | 69 | 15.68 |
| S | 28 | 26 | 20 | 34 | 22 | 31 | 26 | 29 | 31 | 13 | 260 | 59.09 |
| SS | 10 | 6 | 9 | 1 | 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 42 | 9.55 |
| Jumlah | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 440 | 100.00 |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 6 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap kompensasi seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui mayoritas memberikan jawaban setuju atas gaji pokok yang besar, sesuai dengan jerih payah, upah yang sesuai dengan waktu kerja, uang lembur, tunjangan asuransi, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan fasilitas, tunjangan kesehatan dan tunjangan mendapatkan fasilitas tambahan yaitu sebanyak 59,09%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT. Imahako Persada di Yogyakarta kepada karyawannya cukup baik. Dimana karyawan merasa bahwa gaji pokok, tunjangan dan upah yang diberikan cukup besar serta sesuai dengan hasil kerja karyawan, termasuk adanya uang lembur. Selain itu perusahaan juga telah memberikan fasilitas-fasilitas yang lengkap, seperti obat-obatan, alat-alat pelindung, masker, helm dan lain sebagainya.

4. Tanggapan PT. Imahako Persada Tentang Kinerja

Tanggapan karyawan mengenai variabel kinerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 44 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang kinerja.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk kinerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Tanggapan terhadap Variabel Kinerja

| Tanggapan | Tanggapan Perbutir | | | | | | | | | | Jumlah Total | |
|-----------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--------------|--------|
| | A-1 | A-2 | A-3 | A-4 | A-5 | A-6 | A-7 | A-8 | A-9 | A-10 | F | % |
| STS | 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 24 | 5.45 |
| TS | 1 | 14 | 6 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 7 | 4 | 49 | 11.14 |
| R | 16 | 9 | 6 | 3 | 8 | 1 | 4 | 13 | 2 | 10 | 72 | 16.36 |
| S | 13 | 18 | 26 | 20 | 21 | 18 | 17 | 19 | 27 | 23 | 202 | 45.91 |
| SS | 5 | 2 | 4 | 17 | 8 | 20 | 18 | 7 | 6 | 6 | 93 | 21.14 |
| Jumlah | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 440 | 100.00 |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. 7 menunjukkan bahwa jawaban tentang kinerja karyawan seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas memberikan jawaban setuju adanya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan perintah, wawasan karyawan yang luas, ketelitian dan ketepatan waktu, kepekaan terhadap penyimpangan, kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, kemampuan menyelesaikan persoalan mendadak, kemampuan bekerjasama secara efektif antar

karyawan dengan inisiatif dan penuh kesungguhan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan yaitu sebanyak 45,91%.

Hal ini berarti hasil kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta mayoritas cukup tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dalam bentuk kualitas kerja dan kuantitas kerja yang cukup tinggi, karyawan bekerja secara efisien, mandiri dan terampil. Hasil kerja yang cukup baik ini tidak lepas dari adanya hubungan antara karyawan dan atasan yang cukup harmonis.

B. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas jawaban responden yang telah dijabarkan dalam analisis di atas, yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa inferensial dengan alat-alat analisis secara statistik.

Data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis inferensial. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, digunakan alat statistik regresi berganda untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis, juga untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses

analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science* Versi. 10. 01 (SPSS).

Studi tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada yang berada di Yogyakarta, dilakukan dengan menggunakan sampel 44 responden, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya tersebut positif atau negatif. Dari data input hasil kuisioner (seperti yang terlihat dalam lampiran 5) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

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

Hasil ringkasan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

| Variabel | Regrecion Coeficient | T _{hitung} | t Tabel (DF=41) | Sig t | Keterangan |
|------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------|-------|------------|
| Konstanta (Bo) | 0.642 | | | | |
| Motivasi (X ₁) | 0.360 | 3.202 | 1,6829 | 0.003 | Signifikan |
| Kompensasi (X ₂) | 0.531 | 4.498 | 1,6829 | 0.000 | Signifikan |
| Standart error | = | 0,40976 | | | |
| Adjusted R Square | = | 0,431 | | | |
| R Square | = | 0,457 | | | |
| Multiple R | = | 0,676 | | | |
| F hitung | = | 17,273 | | | |
| Signif F | = | 0,000 | | | |
| Tabel F | = | 3,2257 | | | |

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil rangkuman analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,642 + 0,360 X_1 + 0,531 X_2 + 0$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sebesar 0,642 satuan apabila variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak ada variabel-variabel motivasi dan kompensasi.

Dari data di atas pula dapat dijabarkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,360 satuan apabila variabel motivasi (X₁) meningkat 1 (satu) satuan apabila kompensasi (X₂) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta ini. Artinya semakin besar motivasi karyawan maka semakin besar kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.

Diketahui bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,531 satuan apabila variabel kompensasi (X_2) meningkat 1 (satu) satuan apabila motivasi (X_1) konstan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Artinya semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing variabel kompensasi adalah variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan imbalan baik berupa finansial ataupun non finansial yang termasuk kompensasi yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan. Dengan demikian maka perusahaan harus berusaha memberikan penghargaan atas upaya kerja maksimal karyawan dalam usaha memajukan perusahaan. Hal ini ternyata sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Analisa Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti pada lampiran 5, dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .676 ^a | .457 | .431 | .40976 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X-2), Motivasi (X-1)

Sumber : Lampiran 5

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.9, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,676) (tabel 4.8) yang berarti hubungan antara variabel independen (variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂)) terhadap kinerja kerja karyawan adalah kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada di Yogyakarta.

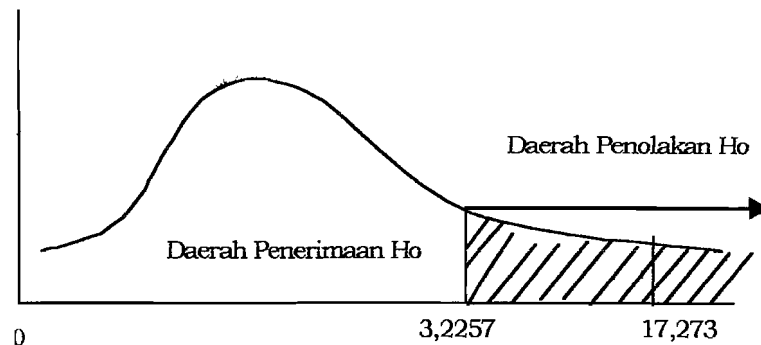
Persamaan determinasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar (0,457). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,457) yang artinya secara statistik variabel independen (variabel motivasi (X₁) dan variabel kompensasi (X₂)) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen kinerja karyawan sebesar (45,70%) dan sisanya (54,30%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan Uji F. Analisis dari hasil uji F (uji serentak) dimaksudkan untuk membuktikan dari hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel *independent* atau variabel bebas secara serentak terhadap variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 17,273 lebih besar dari F_{Tabel} dengan DF Regresion = 2 dan DF Residual = 41 maka didapat F_{Tabel} 3,2257. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta. Hal ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :



Gambar. 4. 1
 Hasil Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
 Uji F-Statistik Variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh terhadap kinerja yang signifikan antara motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja adalah terbukti.

c. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji kuatnya hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependent. Sedangkan analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya atau dependen. Dengan membandingkan antara nilai t_{Tabel} dengan t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel bebasnya dengan menggunakan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan derajat kebebasan ($DF=N-k-1= 44 - 2 - 1 = 41$) diperoleh t Tabel sebesar 1,6829. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi

parsial (r^2 partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut : (Lampiran 5)

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t

| Variabel Bebas | r partial | r^2 partial | uji t | t Tabel |
|-----------------|-----------|---------------|-------|---------|
| Motivasi (X1) | 0,447 | 0,200 | 3,202 | 1,6829 |
| Kompensasi (X2) | 0,575 | 0,330 | 4,498 | 1,6829 |

Sumber : Data primer diolah, 2006

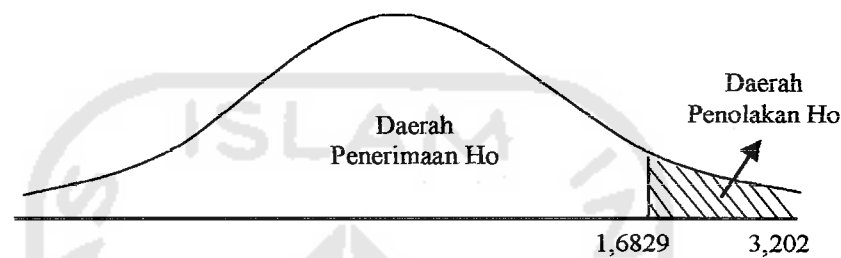
Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel independent pada motivasi dan kompensasi.

1. Korelasi Motivasi Dengan Kinerja

Koefisien korelasi variabel motivasi sebesar 0,447, artinya terdapat hubungan positif dan lemah antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,200. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 20%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dan t_{Tabel} sebesar 1,6829 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0

ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Imahako Persada Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Motivasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja positif, lemah tetapi signifikan.

2. Korelasi Kompensasi Dengan Kinerja

Koefisien korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,575, artinya terdapat pengaruh positif kuat antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas kompensasi yang diberikan PT. Imahako Persada Yogyakarta kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,330. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 33%

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) terdapat nilai untuk t_{hitung} sebesar 4,498 dan t_{Tabel} sebesar 1,6829 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Imahako Persada Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kompensasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja positif, kuat dan signifikan.

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,330 sedangkan untuk variabel motivasi (X_1) hanya sebesar 0,20 atau 20%. Dengan demikian variabel Kompensasi (X_2) mempunyai *pengaruh dominan* terhadap Kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta adalah sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terbukti merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koko Pasandaran (1998) yang menemukan bahwa antar gaji pokok, upah variabel (kompensasi finansial) dan kompensasi tambahan (kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (dalam Nawawi, 2000: 87). Menurut Suyadi (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, jangan berharap hasil kerja (kinerjanya) baik. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas

efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Disini dapat dilihat ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Untuk itu pihak manajerial harus menekankan pada peningkatan variabel motivasi kerja karyawan. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia haruslah diarahkan kepada Motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yaitu dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan-pelatihan secara kontinyu sehingga karyawan akan memiliki kualitas sumber daya manusia yang semakin baik sehingga diharapkan kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dapat diantisipasi sebelumnya. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang kerjanya, tambahan bonus pada periode dan kondisi tertentu serta memberikan uang servis yang cukup sesuai dengan jumlah penumpang yang ada.

Hasil yang lain menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Perusahaan dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi kerja mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan

yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi kerja lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada PT. Imahako Persada Yogyakarta maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar. Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, upah, tunjangan, asuransi dan fasilitas. Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa telah adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka peroleh dari

perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Hal ini penting karena Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan yaitu penetapan kebijakan-kebijakan kompensasi yang diberlakukan pada perusahaan yang bersangkutan. Pimpinan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap penghargaan terhadap kemampuan pegawai/karyawan melalui penetapan upah atau kebijakan sistem kompensasi yang diberlakukan. Besarnya balas jasa atau kompensasi ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin puas sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat kinerja perusahaan yang relevan.

Selain itu jika kompensasi rendah / tidak sesuai maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, terutama pada PT. Imahako Persada Yogyakarta yang merupakan perusahaan pengembang atau kontraktor, sehingga dituntut untuk selesai tepat waktu, dan memenuhi standar kerja, maka berhubungan langsung dengan komplain konsumen. Dengan demikian karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang responsive, dan empaty serta harus

bersikap bijaksana, karena tidak sedikit kasus kekecewaan konsumen atas komplain yang diajukan dapat menyinggung perasaan karyawan. Hal ini jika tidak dimbangi dengan sistem kompensasi yang adil, sesuai dan mencukupi dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, implikasinya pelayanan kepada konsumen akan menjadi buruk. Namun demikian Kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam perusahaan. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performance*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang

professional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*.

