

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMSONITE INDONESIA (CABANG SURABAYA)

Elok Wahyuni  
Elokwahyuni04@gmail.com  
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The success of a company is influenced by employee performance. Every company will try to improve the performance of their employees in order to achieve the company objectives. One of the factors which can improve employee performance is the provision of compensation and work motivation. The performance assessment is still required in order to find out the result or the success level of the employees. The result of performance assessment can be used for some purposes i.e. evaluation, the making of decision of human resources, and feedback. This research is meant to find out and to analyze the influence of compensation and work motivation to the employee performance. The sample collection technique has been done by using total sampling so the research sample is all employees of PT Samsonite Indonesia (Surabaya branch) the numbers of samples are 50 employees. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis and the hypothesis test has been done by using t test.*

*Keywords: compensation, motivation, employee performance*

### ABSTRAK

Keberhasilan satu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan meliputi evaluasi, pengambilan keputusan sumber daya manusia, dan umpan balik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) yang berjumlah 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusianya lebih efektif. Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kian penting dan kompleks.

Dewasa ini semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. PT. Samsonite Indonesia, Galaxy mall 2 lantai ground beralamat Jl. Dharmahusada indah timur no. 35-37 Surabaya, tumbuh menjadi perusahaan besar yang dikenal dunia. PT. Samsonite Indonesia terus

berinovasi dengan mengembangkan sistem pemasaran dengan keunggulan barang yang sudah diuji dengan kualitas terjamin.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kuat seperti sekarang ini. Peneliti menilai karyawan menunjukkan kelemahan kinerjanya ditinjau dari pemberian kompensasi. Beberapa masalah yang sering timbul yaitu adanya kecemburuan atas sesama karyawan akibat pemberian kompensasi yang tidak didasarkan pada prestasi kerja karyawan tetapi lebih ditinjau dari tingkat senioritas karyawan, serta status antara karyawan tetap dan karyawan *training*.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain - lain (Hariandja, 2007:244). Pemberian upah ketenagakerjaan diatur oleh UU Republik Indonesia No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

Jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan dengan adil dalam pemberian kompensasi. Kecemburuan sosial terhadap pegawai lain juga mengakibatkan keadaan lingkungan kerja tidak kondusif. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja.

Motivasi yang berkurang juga menjadi penyebab menurunnya suatu loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, berakibat pada tingkat keterlambatan karyawan, serta tingkat kepedulian pada produk mereka masing - masing, dari mulai menurunnya tingkat penjualan serta keterlambatan perputaran barang atau *slow moving*, pekerjaan yang melebihi batas pengumpulan atau tidak tepat waktu penyelesaian laporan bulanan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya waktu kerja yang digunakan bercerita dengan karyawan lain, ketrampilan melakukan tugas kurang optimal, dan masih ada tingkat keterlambatan kerja yang cukup signifikan. Indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah melemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan atas target yang telah dicapai, lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang kurang optimal. Berdasarkan latarbelakang diatas, rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain: 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)? 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)?. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

## TINJAUAN TEORITIS

### Kompensasi

Menurut Dessler, (1996) (dalam Yani, 2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Sedangkan menurut Handoko, (1995) (dalam Yani, 2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Samsudin (2006:188) yaitu sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan

produktivitas kerja, memajukan organisasi dan perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keahlian. Jenis kompensasi menurut Yani (2012:142) dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Faktor - faktor pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain : 1)penawaran dan permintaan tenaga kerja,2)Kemampuan dan kesediaan karyawan, 3) Serikat buruh, 4) Produktifitas karyawan, 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres, 6)Biaya hidup,7)Posisi jabatan karyawan, 8)Pendidikan dan pengalaman kerja, 9) Kondisi perekonomian nasional, 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kompensasi karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan serta mengevaluasi yang harus diperbaiki sebagai berikut:

Ada 3 indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004:442)

- 1) Puas terhadap gaji  
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
- 2) Puas terhadap fasilitas  
Kompensasi yang diberikan karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
- 3) Puas terhadap tunjangan  
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## MOTIVASI KERJA

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138).

Suwanto dan Priansa (2011:171) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Ardana (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan sang manajer.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) agar bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang maksimal.

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2008:145) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Menurut Arep (2003:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2008:149-150) menyatakan ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

##### a. *Material Incentive*

*Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### b. *Non Material Incentive*

*Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya (Hasibuan, 2008:150)

Menurut Hasibuan (2008:148), metode motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Metode langsung Merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. 2) Metode tidak langsung Merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

Beberapa indikator motivasi menurut George and Jones (2005:175) yakni: 1) Perilaku Karyawan, Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. ; 2) Usaha Karyawan, Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang

dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja ; 3) Kegigihan Karyawan, Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

## KINERJA KARYAWAN

Menurut As'ad (2008:48) mengatakan *Job Performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2012:95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu: a) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang 9 memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). b) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2009:68).

Adapun penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Menurut Sofyandi (2008:126) tujuan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang 10 perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Menurut Sofyandi (2008:126) juga menjelaskan terdapat dua pendekatan dalam penilaian kinerja yaitu evaluasi yang bertujuan untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia, sedangkan pendekatan lainnya yaitu

pengembangan yang bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) adalah: 1) Kuantitas output: merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti : unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, 2) Kualitas output: kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, 3) Jangka waktu output: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas 1 sampai menjadi output, 4) Kehadiran di tempat kerja: sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan, 5) Sikap kooperatif: karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### Penelitian Terdahulu

#### Wijaya dan Fransisca (2015).

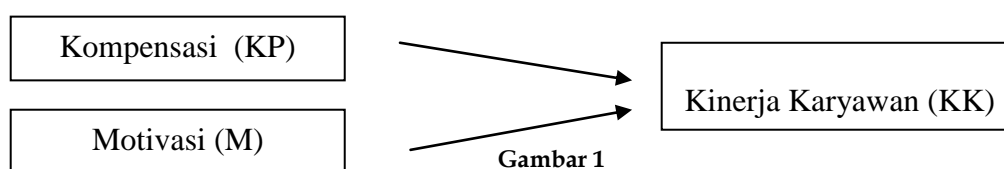
Dengan judul penelitian Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah diukur pada jumlah pekerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Sampel yang diambil sebanyak 39 orang dengan menggunakan teknik sampel berupa sensus, menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Variabel independen mencakup kompensasi dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. dari hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,549 (sig 0,000) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh 0,238 (sig 0,008) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

#### Suwati (2013).

Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. Sampel yang diambil sebanyak 57 orang dengan metode dan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis regresi berganda. Variabel independen mencakup kompensasi dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda, variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Hijau Samarinda. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda 19,5 % dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasar pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, model kerangka pikir dalam penelitian dapat digambarkan seperti berikut ini :



Gambar 1  
Model Rerangka Konseptual

- A. Kompensasi (KP) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
- B. Motivasi (M) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK)

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini melihat seberapa jauh pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian *survey* karena penelitian dilakukan secara langsung pada obyek penelitian menggunakan kuesioner. Populasi atau obyek penelitian adalah semua karyawan yang berkerja pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:80). Populasi yang digunakan adalah semua karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) yang berjumlah 50 karyawan.

Mengingat jumlah populasi yaitu sebanyak 50 karyawan, maka seluruh jumlah karyawan sebanyak 50 karyawan akan diteliti secara keseluruhan. Cara pengambilan sampel dengan cara diatas dinamakan teknik sampling jenuh / teknik *total sampling*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:84) yang menyatakan teknik sampling jenuh / *total sampling* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer berupa opini subyek atau orang secara individual atau kelompok. Hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini berupa data hasil dari jawaban responden.

Sumber data primer dari penelitian ini yaitu bersumber dari data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan berdasarkan indikator yang

ada secara terperinci yang berhubungan dengan tujuan penelitian kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner bersifat tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau menyilang pada jawaban yang dipilih menurut persepsi mereka.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Variabel bebas (*independen*) terdiri dari :

- 1) Kompensasi (KP), Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) atas pekerjaannya baik berupa uang atau barang. Indikator kompensasi yaitu :

KP 1.1 Puas terhadap gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

KP 1.2 Puas terhadap fasilitas

Kompensasi yang diberikan karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

KP 1.3 Puas terhadap tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- 2) Motivasi (M), Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi yang menggerakkan

seseorang (karyawan) PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) agar bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang maksimal. Indikator dalam penelitian ini yakni:

M 2.1 Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

M 2.2 Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

M2.3 Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

B Variabel Terikat (*dependen*)

Kinerja Karyawan (KK), Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

KK 1.1 Kuantitas output

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

KK1.2 Kualitas output

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.



### KK1.3 Jangka waktu output

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas 11 sampai menjadi output.

### KK1.4 Kehadiran di tempat kerja

Sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

### KK1.5 Sikap kooperatif

Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan skala likert dengan kriteria menurut Sugiyono (2011:94) sebagai berikut :

- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 1) Jawaban sangat setuju       | nilai skor 5 |
| 2) Jawaban setuju              | nilai skor 4 |
| 3) Jawaban netral              | nilai skor 3 |
| 4) Jawaban tidak setuju        | nilai skor 2 |
| 5) Jawaban sangat tidak setuju | nilai skor 1 |

Kuesioner kemudian diuji dengan uji validasi dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen berupa kuesioner yang disebarkan layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### 1. Uji validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Tujuan dari uji validasi data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Menurut Santoso (2009:277) dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: a) Jika  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item dianggap valid. b) Jika  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item dianggap tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2009:7) menyatakan bahwa realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011:136).

## Teknik Analisis Data

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012:34) untuk itu digunakan Metode *One-SampleKolmogorovSmirnov* Test jika (nilai  $>\alpha = 0,05$ ) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai  $<\alpha = 0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka terdapat korelasi yang terlalu besar

diantara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai  $\alpha = 0.05$ , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *scatterplot* menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode regresi berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1.KP + \beta_2.M$$

Keterangan:

KK	: penilaian kinerja karyawan
$\alpha$	: bilangan konstanta
$\beta_1$	: Koefisien dari motivasi
$\beta_2$	: Koefisien dari kompensasi
KP	: Kompensasi
M	: Motivasi

### Uji Kesesuaian Model

#### 1) Uji F

Uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan tidak layak digunakan
- b) Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan layak digunakan

#### 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2009:147), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97). Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria t dalam penelitian ini adalah :

- a) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b) Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$ , maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Obyek Penelitian

Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Pembahasan dalam uraian berasal dari uraian tentang gambaran subyek penelitian, yaitu menguraikan karakteristik responden sebagai subyek penelitian, yang meliputi jenis kelamin, pendidikan akhir, dan masa kerja responden yang berjumlah 50 orang. Hal ini digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi guna menghitung kecenderungan nominal empirik. Adapun proses penyebaran adalah dengan cara mengumpulkan semua informasi mengenai karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Penyebaran tersebut dilakukan secara serentak mengingat populasi berada pada cabang Surabaya, serta adanya waktu yang diberikan untuk mengumpulkan jawaban kuesioner responden.

Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dan bidang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dan bidang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari jenis kelamin karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) yang dijadikan responden, dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen %
1.	Laki-laki	29	58
2.	Perempuan	21	42
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari tabel 1 menunjukkan gambaran distribusi frekuensi dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian terbanyak adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 karyawan dengan prosentase sebesar 58% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 karyawan dengan prosentase sebesar 21%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden, maka identitas responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen %
1.	<25 th	27	54
2.	25 th	7	14
3.	>25 th	16	32
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari tabel 2 menunjukkan gambaran distribusi frekuensi 50 reponden berdasarkan usia, sebagian besar karyawan berusia lebih dari 25 tahun dengan jumlah 27 karyawan atau 54%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari 50 responden, adapun kriteria mencakup masa kerja para karyawan pada PT Samsonite Indonesia. Karakteristik responden berdasarkan jejang waktu kerja di perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	Frekuensi	Persen %
1.	1-5 th	45	90
2.	> 5 th	5	10
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari tabel 3 menunjukkan gambaran distribusi frekuensi 50 reponden berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan PT Samsonite (Cabang - Surabaya) bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 45 karyawan atau 90%.

## Hasil Analisis Data

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validasi

Tujuan dari uji validasi data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis  $r$  *product moment*.

Menurut Santoso (2009:277) dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- Jika  $r$  hasil positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item dianggap valid.
- Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item dianggap tidak valid.

Tabel 4  
Hasil Uji Validasi

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Corrected Item-total Correlation (r hitung)</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<b>Kompensasi (KP)</b>	KP.1	0,306	0,2732	<b>VALID</b>
	KP.2	0,452	0,3542	<b>VALID</b>
	KP.3	0,771	0,3542	<b>VALID</b>
<b>Motivasi (M)</b>	M.1	0,638	0,3542	<b>VALID</b>
	M.2	0,668	0,3542	<b>VALID</b>
	M.3	0,671	0,3542	<b>VALID</b>
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KK.1	0,637	0,3542	<b>VALID</b>
	KK.2	0,469	0,3542	<b>VALID</b>
	KK.3	0,448	0,3542	<b>VALID</b>
	KK.4	0,405	0,3542	<b>VALID</b>
	KK.5	0,495	0,3542	<b>VALID</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang berjumlah 11 item, mempunyai r hasil > dari r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini bahwa seluruh item dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam pengukuran ini adalah dengan menggunakan *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011:136).

Tabel 5  
Hasil Uji Realibilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronchbach alpha</i>	<i>N of item</i>
<b>Kompensasi (KP)</b>	0,618	3
<b>Motivasi (M)</b>	0,736	3
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	0,653	5

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari tabel 5 didapat hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,060 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode regresi berganda yaitu model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) secara linier. Hasil dari regresi linier berganda yang nampak pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.332	1.655	
1 TKP	.418	.124	.416
TM	.256	.102	.309

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari data tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 12.332 + 0,418 KP + 0,256 M$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Konstanta  
Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 12.332 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan motivasi = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) akan sebesar 12.332.
- a. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi  
Besarnya nilai koefisien regresi kompensasi karyawan yaitu sebesar 0,418, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan atas suatu target yang telah dicapai karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) maka akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain jika kompensasi karyawan naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 0,418 satuan dengan asumsi bahwa variabel kompensasi bersifat konstan.
- b. Koefisien Regresi Variabel Motivasi  
Besarnya nilai koefisien motivasi sebesar 0,256, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan akan menambah semangat karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) menjadi semakin baik. Dengan kata lain jika motivasi naik satu satuan akan mendorong motivasi meningkat sebesar 0,256 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi bersifat konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

1. Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Priyatno, 2012:34) untuk itu digunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test jika (nilai  $>\alpha = 0,05$ ) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai  $<\alpha = 0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7  
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.02839028
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.085
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.048
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.603
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.860

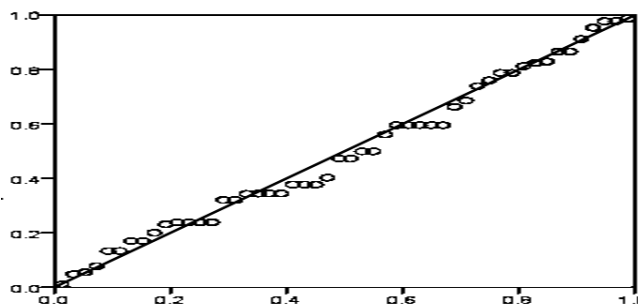
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *asymp sig (2-tailed)* sebesar  $0,860 > 0,005$ , hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian

## 2. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standart

Pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 2  
Metode Grafik

Dari gambar 2, dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cumb. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum. Prob.*) hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Menurut Santoso (2011:214) jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogrov Smirnov* maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Menurut Ghozali (2005:99) ketentuan dalam pengujian multikolinearitas adalah:

1. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka terdapat korelasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).

2. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas nampak pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficient<sup>a</sup></i>			
<i>Collinearity Statistics</i>			
<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Keterangan</i>
1)			
(Contant)			
KP	0,978	1.023	Bebas Multikolonearitas
M	0,978	1.023	Bebas Multikolonearitas
c.	Dependent: KK		

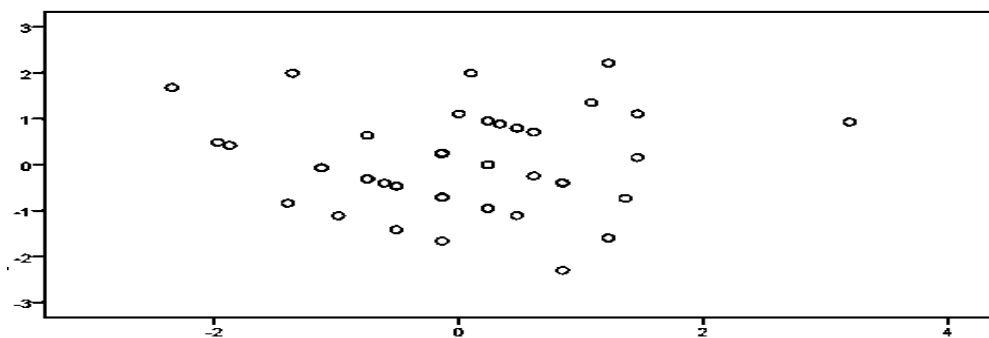
Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 8 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor*(VIF) pada seluruh variabel baik kompensasi dan motivasi lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel dapat digunakan dalam penelitian.

#### A. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai  $\alpha = 0.05$ , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *scatterplot* menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas nampak pada gambar 3.



Sumber: Data Primer, diolah 2017

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.



### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Dalam penelitian uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**UJI F**

<i>ANOVA<sup>b</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	22.898	2	11.449	10.384	.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	51.822	47	1.103		
	<i>Total</i>	74.720	49			

*a. Predictors: (Constant), M, KP*  
*b. Dependent Variable: KK*

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan tidak layak digunakan.

Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan layak digunakan. Dari hasil pada tabel 20 didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000 < 0,005 (*level of significant*), dengan nilai F sebesar 10.384 yang menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat melalui table berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	.554 <sup>a</sup>	.306	.277	1.050	

*a. Predictors: (Constant), KP, M*  
*Dependent Variable: KK*

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Melihat hasil pada tabel 10 maka diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,306 atau 30,6% yang menunjukkan kontribusi dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) sedangkan sisanya 69,4% dikontribusikan oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda

digunakan penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan R sebesar 0,554 atau 55,4% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).

### Hasil Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas antara variabel kompensasi dan motivasi dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria t dalam penelitian ini adalah :Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$ , maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1		
	(Constant)	7.451
	KP	3.383
	M	2.513

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Dari hasil pengujian uji t pada tabel 11 diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kompensasi dan motivasi  $< 0,005$  (level of significant), menunjukkan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) secara parsial adalah signifikan.

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

- Uji parsial antara kompensasi (KP) terhadap kinerja karyawan (KK), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Uji parsial antara motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK), dengan nilai signifikansi sebesar 0,015, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis 1

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,418 dan signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis

pertama bahwa “Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).” Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Francisca (2015) serta Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu jika pemberian kompensasi dirasakan karyawan kurang adil akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis 2**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,256 dan signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,015. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa “motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).” Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Fransica (2015) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Pengujian hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,418 dan signifikansi uji t sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa “Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).” Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Pengujian hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,256 dan signifikansi uji t sebesar 0,015. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa “motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya).” Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) sebaiknya selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kepercayaan karyawan serta loyalitas dalam bekerja karyawan semakin besar. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas karyawan agar karyawan bisa merasa nyaman dan aman dalam bekerja, dimulai dari fasilitas gedung kantor serta fasilitas penunjang lain. Motivasi kerja karyawan sebaiknya

terus dipertahankan agar dapat mendorong semangat bekerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan bersama. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada agar penelitian bisa lebih lengkap serta memiliki ruang lingkup yang lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Ardana, I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabet. Bandung.
- Arep, I. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta Lyberty. Yogyakarta.
- De Voe dan Iyengar, 2004. *Managers Theories of Subordinates: A Cross cultural Examination Of Manager Preceptions Of Motivation and Appraisal Of Perfomance. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol 93 pp 47-61.
- Damayanti, P. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA 771. Vol 1(4)
- Departement Tenaga Kerja RI Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT Indeks. Jakarta
- George dan Jones, 2005. *Understanding And Managing Organizational Behavior. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River*.
- Gomes, F. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Penguertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rusdakarya Offset. Bandung.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Cetakan ke-1. Bandung.
- Santoso, S. 2011. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT REFIKA ADITAMA. Bandung.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian, S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabet, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif*. Alfabet. Bandung.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1): 41-55.
- Suwanto dan D. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar. N. 2009. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Parsada. Jakarta.
- Wijaya, T. dan Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA* 3(2) 37-45.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.