

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR ABADI PALEMBANG

Dra. Hj. Sri Yulidar.,M.Si.
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Abstrak

Hasil analisis dengan model regresi linear sederhana terhadap motivasi sebagai dependen variabel dengan variabel kompensasi (X_1), sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada Tabel berikut Secara rinci hasil regresi dapat dilihat pada uraian berikut : $Y = 12.865 + 0.110X_1$. Angka R Square 0,023 hal ini berarti 23 persen kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi kerja sangat kecil sekali. Dari uji F hitung adalah 0,870 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena hal ini probabilitasnya lebih kecil dan $\alpha = 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja terhadap kompensasi. Sedangkan untuk uji asumsi klasik diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan metode SPSS adalah 0,753.

Kata Kunci : motivasi, kompensasi

1.1. Latar Belakang

Sebagai salah satu perusahaan yang berusaha menggerakkan roda perekonomian dalam operasionalnya sehari-hari dalam mencapai tujuan yang diharapkan untuk mencapai masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi harus mampu melaksanakan kompensasi yang baik kepada setiap anggota organisasi, sebab dengan kompensasi yang baik akan memaksa anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu pula. Apabila anggota organisasi mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Salah satu aspek yang dapat dilakukan dalam memanfaatkan karyawan dalam suatu instansi untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan fungsi yang erat hubungannya dengan manusia, maka tidaklah salah apabila masalah kompensasi merupakan masalah yang penting dan mempunyai peranan yang cukup menentukan dalam mempengaruhi perilaku manusia. Hal ini disebabkan kompensasi memberikan dorongan atau rangsangan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Studi tentang kompensasi karyawan ini akan mengantarkan pada kenyataan bahwa manusia itu bukanlah makhluk yang berdimensi tunggal akan tetapi manusia itu adalah makhluk yang multi dimensional, disamping itu manusia mempunyai kebutuhan biologis juga mempunyai kebutuhan rohani yang bersifat psikologis. Menyadari bahwa tiap-tiap karyawan itu mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda sehingga peranan pimpinan sangat penting untuk

diperhitungkan dalam rangka terciptanya semangat kerja yang baik. Kompensasi merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti pada CV. Makmur Abadi Palembang, dimana masih adanya keluhan-keluhan karyawan terhadap sistem pemberian kompensasi di perusahaan ini.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Makmur Abadi Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi karyawan CV. Makmur Abadi Palembang.

1.4. Landasan Teori

1.4.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya sudah pasti tidak akan lepas dari masalah penggunaan Sumberdaya terutama sumberdaya manusia atau tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan memegang peranan terpenting dalam segala aktivitas perusahaan. Manusia adalah yang mengendalikan seluruh aktivitas-aktivitas sumberdaya-sumberdaya lainnya.

Di dalam kegiatan perusahaan, khususnya dalam bidang ketenaga kerjaan atau kekaryawanan, sumberdaya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen yang baik untuk mengelolanya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi. Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau dalam bidang kekaryawanan, dalam arti dengan penggunaan tenaga kerja atau karyawan yang seminimum mungkin tetapi dapat menghasilkan suatu hasil ataupun output yang maksimum.

Menurut Alex S. Nitisemito (2006:10) mengemukakan definisi Manajemen Sumberdaya Manusia adalah :

Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan sehingga efektivitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Dari definisi tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia menitik beratkan pada faktor tenaga kerjanya atau manusianya sehingga efektivitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk merealisasikan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disamping itu juga Manajemen Sumber Daya manusia mencakup proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berhubungan dengan cara mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan. Dengan demikian aktivitasnya meliputi penarikan, menyeleksi, menempatkan,

mendidik, melatih, memotivasi karyawan-karyawan yang ada agar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Agar mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen sumberdaya manusia, maka disini penulis akan mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia. Menurut Flippo (2006:4), fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah :

Fungsi umum (manajemen) meliputi :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*directing*)
- d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi-fungsi operasional meliputi :

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
- b. Pengembangan (*development*)
- c. Kompensasi (*compentation*)
- d. Integrasi (*integration*)
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)
- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting adalah motivasi, karena motivasi merupakan suatu alat pemeliharaan dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih bergairah dan bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja sehingga prestasi kerja tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan.

1.4.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi /perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

1.4.3 Fungsi Kompensasi.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan. Menurut Martoyo (2004:18), fungsi kompensasi adalah :

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat

maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

1.4.4. Tujuan Kompensasi

Sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia menurut Yoder (2006:15) , pemberian kompensasi bertujuan untuk:

- a) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan.
Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu organisasi. Sebagai contoh, eksodus secara besar-besaran karyawan dari perusahaan A ke perusahaan B merupakan indikasi lebih baiknya sistem kompensasi yang ada pada perusahaan B daripada perusahaan A.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada
Eksodus besar-besaran karyawan ke perusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang *qualified*.
- c) Menjamin keadilan
Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.
- d) Menghargai perilaku yang diinginkan
Besarnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan

yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

- e) **Mengendalikan biaya-biaya**
 Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya.
- f) **Memenuhi peraturan-peraturan legal**
 Selain lima tujuan di atas, kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan fasilitas lainnya.

1.4.5. Teori Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, karena terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Dari berbagai macam perbedaan permasalahan tersebut, seorang pemimpin yang baik dituntut untuk dapat menganalisis permasalahan yang timbul dan bagaimana cara penyelesaiannya. Manusia sebagai unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan dengan memotivasi karyawan agar fapat bekerja dengan baik.

Menurut Gibson (2002:94), motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2002 : 138), motivasi adalah :

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran yang telah ditentukan.

Dari pengertian di atas terlihat bahwa fungsi seorang manajer adalah memberikan suatu dorongan kepada bawahannya agar dalam menjalankan

kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain dapat berhasil secara efektif dan efisien.

Banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Pada intinya dari beberapa teori motivasi itu sama yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan yang saling menguntungkan antara karyawan itu sendiri dengan perusahaan. Secara garis besar akan diuraikan beberapa teori motivasi antara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Konsep teori AH. Maslow bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat dari kebutuhan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan perwujudan diri.

Menurut Gibson (2002:100), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

- 1) Kebutuhan Primer, merupakan kebutuhan faai seperti lapar, haus, seks, tidur, bernapas, suhu yang menyenangkan. Semua kebutuhan faal merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya, atau sudah ada sejak seseorang lahir, maka disebut kebutuhan primer.
- 2) Kebutuhan Sekunder, yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta ekspresi diri, dan sebagainya.

Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam memotivasi seseorang.

Menurut Abraham Maslow (Kartono : 2002:92), semua kebutuhan dapat dibagi menjadi lima kelompok berdasarkan tuntutannya, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu aman dari ancaman lingkungannya.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki, sosial dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan diri, dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi diri.

Apabila pada suatu saat semua kebutuhan tersebut ada dan secara minimal saja belum terpuaskan maka kebutuhan tingkat pertama akan terasa paling kuat tuntutannya sehingga kebutuhan-kebutuhan tingkat lainnya belum terasa tuntutannya. Baru setelah kebutuhan tingkat pertama ini terpuaskan secara minimal, akan terasa tuntutan dari kebutuhan tingkat kedua, demikian selanjutnya dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat lainnya.

b. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederich Herzberg (1997:26) dinamakan dua factor karena ada faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor orang merasa puas. Herzberg mengemukakan sebuah model motivasi yang mempertajam pengertian kita mengenai efektivitas dari motivasi dalam situasi kerja.

Menurut Herzberg (1997:30) sistem-sistem kebutuhan orang yang mendasari motivasinya dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

- 1) **Hygiene factors** yaitu faktor pemelihara seperti status, hubungan antara manusia, supervise, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja serta gaji.
- 2) **Motivational factors** yaitu faktor pendukung seperti pekerjaan sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Kebutuhan-kebutuhan dalam kelompok hygiene apabila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Sebaliknya faktor hygiene ini telah terpuaskan, orang akan merasa puas. Sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam kelompok motivational factors akan menimbulkan motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Motivator inilah yang akan memberikan kepuasan kerja.

Dengan perkataan lain, apabila orang hendak memotivasi orang lain untuk bekerja maka sebaiknya diperhatikan faktor-faktor kebutuhan ini harus dipenuhi, apabila orang tidak mau menghadapi ketidakpuasan dalam organisasi. Tetapi untuk dapat memperoleh motivasi kerja yang tinggi, faktor *motivational* yang harus mendapatkan perhatian dan pemuasan. Pemuasan faktor-faktor hygiene akan membuat orang sehat tetapi faktor motivational yang akan mendorong orang untuk mengeluarkan usaha lain dengan kehendak dan semangat yang lebih besar.

c. Teori Motivasi Mc. Cleland

Teori motivasi ini dikemukakan oleh David Mc. Cleland (T. Hani Handoko : 2002 : 59) yang mengatakan bahwa motivasi semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).

1.4.6 Tujuan Motivasi

Pada saat sekarang ini, dimana orang-orang selalu dihadapkan dengan masalah ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia dewasa ini, sebab dengan bekerja seseorang akan mendapatkan balas jasa atau upah. Sehubungan dengan jasa-jasa yang telah disumbangkan para karyawan kepada perusahaan, selain itu bekerja akan mendapatkan nilai sosial dan psikologi.

Menurut Mc. Cleland (T. Hani Handoko: 2002;113), menyatakan bahwa :

- a. Mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya.
- b. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sukar. Mereka sebenarnya lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuannya.
- c. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih menyukai balikan yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka.

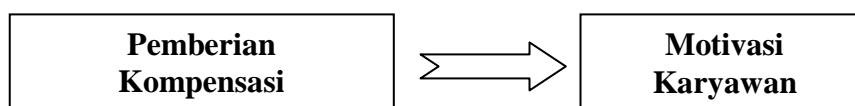
- d. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi suka tanggung jawab pemecahan masalah.

Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 33), tujuan daripada motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan kepuasan kerja yang cukup sesuai dengan tingkat kemajuan masyarakat.
- b. Berusaha memberikan cukup jaminan serta kesejahteraan sosial untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan orang yang bekerja pada suatu organisasi.
- c. Untuk mengurangi iklim frustrasi dan hambatan-hambatan lainnya dalam hubungan kerja, sebab untuk menghilangkan sama sekali tidak dapat diukur sampai sebatas mana.
- d. Untuk mengembangkan karyawan dan para manajer sesuai dengan tingkat kemampuan dan kesanggupannya. Status sosial dan kebutuhan tertentu saja, sebab orang selalu berusaha akan lebih meningkatkan lagi sampai akhirnya apabila kenyataan alam atau kodrat tidak menyatakna ketidakmampuannya lagi.
- e. Untuk menjaga agar kebosanan karyawan atau karyawan terhadap pekerjaannya, kemungkinan kebosanan atau kemajuan tidak semata-mata disebabkan oleh sifat pekerjaan, kebanyakan oleh lingkungan dan hubungan sosialnya.
- f. Untuk menumbuhkan perasaan-perasaan :
 - 1) Merasa memiliki atau ikut memiliki (*Sens of belonging*)
 - 2) Merasa bangga atas kesuksesan hasil kerjanya (*Senses of success*)
 - 3) Merasa aman dari ancaman negatif (*Senses of security*)

1.4.7. Alur Fikir.

Berdasarkan beberapa teori penelitian terdahulu serta penelitian awal yang peneliti lakukan untuk melihat kompensasi karyawan pada CV. Makmur Abadi Palembang dapat dirumuskan kerangka pikir yang di dapat digunakan dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi pada Yoder (2006:10) adalah sebagai berikut:



1.4.8 Ruang Lingkup Penelitian.

Populasi menurut Puspowarsito (2008; 92) adalah keseluruhan obyek (orang, kejadian, atau sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu baik yang kongkrit (*tangible*) maupun obyek yang abstrak (*untangible*). Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili populasi. Pengambilan Populasi CV. Makmur Abadi Palembang seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang.

1.4.9. Metode Analisis Data.

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode ekonometrika regresi linear tunggal (*Linear regression*) dengan Pendekatan Kuadrat Terkecil (*Ordinary Least Square*) dalam rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yaitu sistem kompensasi dan kesejahteraan yang berhubungan dengan variabel terikat yaitu motivasi karyawan

$$MK = f (SK)$$

Dimana:

MK = Motivasi Kerja

K = Kompensasi

Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik terhadap kompensasi kerja maka peneliti menggunakan model regresi ganda sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 SK + e$$

Dimana:

KK = Motivasi Kerja

K = Kompensasi

α = Konstanta

e = error term

β_1, β_2 = parameter

1.5. Pembahasan

1.5.1. Pembahasan Faktor

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Kompensasi

X1 = Motivasi Kerja

e = Galat Baku

Variabel-variabel independen yang diduga mempengaruhi motivasi kerja dibatasi satu variabel saja. Variabel-variabel yang dianalisis yaitu: kompensasi.

Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linear dengan menggunakan program "SPSS". Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut di atas dan melihat bagaimana hubungan dari masing-masing variabel terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis dengan model regresi linear sederhana terhadap motivasi sebagai dependen variabel dengan variabel kompensasi (X_1), sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada Tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152(a)	.023	-.003	.71923

a Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.450	1	.450	.870	.357(a)
	Residual	19.140	37	.517		
	Total	19.590	38			

a Predictors: (Constant), Motivasi

b Dependent Variable: kompensasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	12.865	1.688		7.620	.000
	Motivasi	.110	.118	.152	.933	.357

a Dependent Variable: kompensasi

Secara rinci hasil regresi dapat dilihat pada uraian berikut :

$$Y = 12.865 + 0.110X_1$$

(0.933)^s

Keterangan:

s = signifikan

Se X₁ = 0.118

n = 38

R² = 0.023

t_(0,025;39) = 0.753

F_{hit} = 0,870

Df = 39

Angka R Square 0,023 hal ini berarti 23 persen kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi kerja sangat kecil sekali. Dari uji F hitung adalah 0,870 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena hal ini probabilitasnya lebih kecil dan $\alpha = 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja terhadap kompensasi. Sedangkan untuk uji asumsi klasik diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan metode SPSS adalah 0,753.

1.6 Kesimpulan

Dari uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yang antara lain: Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dimana dari hasil penelitian variabel motivasi kerja sebesar 0,753. Peranan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada sangat besar sekali. Dimana kompensasi berpengaruh secara signifikan bagi peningkatan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Filippo B. Edwin, M. Masud, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 2006
- Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jakarta, 2006
- Heidjrahman, R dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedelapan, Jambatan, Jakarta, 2006
- Moekijat, Prinsip-prinsip Administrasi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, Alumni, Bandung, 2006.
- M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesebelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- , *Manajemen Suatu Pengantar*, Cetakan Kedua belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Musenef, *Manajemen Personalia*, Jembatan, Jakarta, 2006
- Rivai, Veitzal. Prof. DR. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Oryaza Yogyakarta, 2010