

PENGARUH *COMPENSATION* DAN *MOTIVATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PTPN VIII PARAKAN SALAK

Abdul Aziz

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
abdulaziz@imwi.ac.id

Ferinda Rahayu Aglesia

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
ferinda24@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine: (1) the impact of compensation on employee performance, (2) motivation on employee performance, and (3) the impact of compensation and motivation simultaneously on employee performance. The subjects of this research are employees in PTPN VIII Parakan Salak Plantations. The number of respondents in this study are 100 people. The method of collecting data through a survey using a questionnaire. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed (1) compensation did not affect employee performance, (2) motivation affects employee performance, 3) simultaneously compensation and motivation affect significant employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Motivation.*

PENDAHULUAN

Perusahaan melaksanakan kegiatan usaha secara terus menerus dalam rangka memperoleh keuntungan sebagai tujuan umum perusahaan, dapat diselenggarakan oleh perseorangan maupun oleh badan usaha (perkumpulan/organisasi) baik berbentuk badan hukum maupun bukan yang didirikan dan berkedudukan di dalam wilayah negara Republik Indonesia (Kansil, 2001). Suatu Perusahaan harus memiliki manajemen SDM yang baik karena memiliki peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan. Efektifitas suatu organisasi tergantung pada SDM yang merupakan bagian penting bagi suatu organisasi, sebagai perencana/motor dalam aktivitas perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, maka perusahaan tidak dapat menjalankan operasional dengan baik. Dengan demikian sangat penting SDM harus dikelola secara baik.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan sistem kompensasi yang layak. Sistem kompensasi yang baik dapat menjadi pengukuran berwujud mengenai nilai individu, yang disesuaikan dengan capaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik atau memuaskan.

Kompensasi dapat berupa uang atau barang, baik barang langsung atau barang tidak langsung

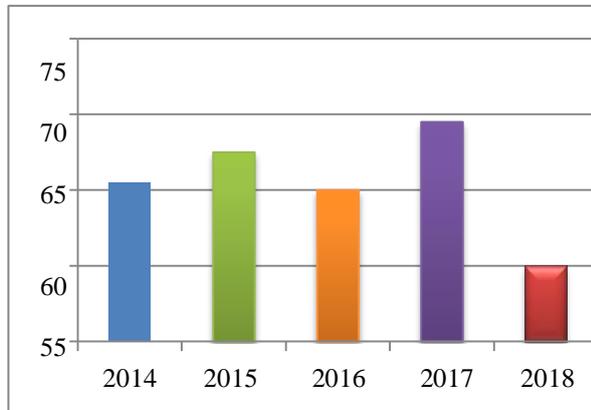
atas dasar nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja masing-masing karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat memacu kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan cukup tinggi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik, dibanding apabila kompensasi yang diterima sedikit (Mangkunegara, 2005).

Motivasi merupakan dorongan akan kebutuhan dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan atau kondisi yang menggerakkan karyawan supaya mampu mencapai berbagai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik, oleh karena itu perlu upaya untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan karyawan atau kinerja mereka.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Murti & Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan. Kinerja setiap individu dapat berbeda dari individu satu dan individu lain, tergantung pada tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Kompensasi dan motivasi harus diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tepat dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan sebuah komitmen terhadap tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik.

Berikut ini gambaran kinerja karyawan di PTPN VIII Parakan Salak dari aspek kehadiran kerja:



Gambar 1
Kehadiran Karyawan

Sumber: Bagian Administrasi Kebun Parakan Salak PTPN VIII.

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2017 lebih baik jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Namun pada tahun 2018 kehadiran karyawan mengalami penurunan. Apakah hal ini terjadi disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan di PTPN VIII Parakan Salak? Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi (*compensation*) dan motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) PTPN VIII Parakan Salak.

TINJAUAN PUSTAKA

Compensation

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa *compensation* merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan, berbentuk uang atau barang, baik barang langsung atau barang tidak langsung sebagai imbalan atas jasa. Faktor yang mempengaruhi *Compensation* menurut Hasibuan (2016) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
Jika terdapat pencari kerja lebih banyak daripada kesempatan pekerjaan (permintaan) yang

tersedia maka kompensasi yang akan diterima relatif kecil dan sebaliknya.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
Apabila kemampuan dan kesiediaan suatu perusahaan untuk membayar kompensasi semakin baik, dengan demikian tingkat kompensasi dapat semakin besar, dan sebaliknya.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
Apabila serikat buruh dalam perusahaan kuat dan berpengaruh, dengan demikian tingkat kompensasi bisa semakin besar dan sebaliknya.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
Jika produktivitas kerja pada tingkat yang baik maka kompensasi dapat semakin besar dan sebaliknya.
5. Pemerintah dengan UU dan Keppres.
Pemerintah melalui UU dan peraturan lainnya dapat menetapkan besaran batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini dimaksudkan agar pengusaha tidak dapat sewenang-wenang menetapkan besaran balas jasa bagi karyawannya.
6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.
Apabila biaya hidup pada suatu wilayah atau daerah cukup tinggi, dengan demikian tingkat kompensasi semakin besar, dan sebaliknya, bila tingkat biaya hidup pada suatu wilayah atau daerah itu rendah, dengan demikian tingkat kompensasi relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
Karyawan yang menduduki posisi atau jabatan lebih tinggi menerima gaji atau kompensasi lebih besar, dan sebaliknya. Hal ini suatu kewajaran karena seseorang dengan tanggung jawab lebih besar dan kewenangan yang tinggi akan mendapatkan kompensasi atau gaji lebih besar.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
Jika pegawai dengan pendidikan lebih tinggi serta pengalaman kerja yang lebih lama, dengan demikian imbalan balas jasa atau gaji akan cenderung semakin besar, mempertimbangkan kecakapan serta keterampilan yang lebih baik, dan sebaliknya.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
Apabila kondisi perekonomian secara nasional dalam kondisi maju atau naik maka tingkat upah atau kompensasi akan cenderung semakin besar.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Pekerjaan dengan jenis dan sifat yang sulit dan berisiko, dengan demikian imbalan balas jasa atau upah semakin besar, mempertimbangkan kecakapan dan ketelitian yang dibutuhkan untuk

mengerjakannya yang cukup sulit. Sebaliknya jenis dan sifat pekerjaan yang mudah dan berisiko rendah, dengan demikian imbalan jasa dan tingkat upah relatif rendah.

Dimensi Compensation

Dimensi kompensasi dibagi menjadi (Hasibuan, 2016):

1. KompensasiLangsung (*Direct compensation*)
Merupakan kompensasi yang mempunyai keterkaitan/hubungan langsung dengan pekerjaan. Bentuk kompensasi yang diterima bisa dalam bentuk gaji/upah, insentif, dan bonus.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
Merupakan sesuatu yang diterima karyawan yang tidak ada hubungan secara langsung dengan pekerjaan, melainkan lebih kepada pembentukan suatu kondisi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Motivation

Motivasi (latin: *movere*) berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ditujukan secara umum pada semua SDM yang ada dan bawahan pada khususnya (Hasibuan, 2016). Motivasi tentang cara mengarahkan daya dan mengarahkan potensi bawahan, supaya dapat bekerjasama dengan produktif, mampu berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan.

Dimensi Motivation

Maslow (1958) menyatakan bahwa ada dimensi dalam motivasi mencakup lima dimensi diantaranya:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis) yaitu kebutuhan dasar seseorang untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan fisiologis ini menyangkut kebutuhan akan makan dan minum, perlindungan fisik, nafas, seksual, dan sebagainya. Kebutuhan ini sebagai kebutuhan tingkat terendah manusia yang paling mendasar dan untuk memenuhi kebutuhan ini, seorang manusia akan bekerja dengan giat untuk mewujudkannya. Dimensi Kebutuhan Fisiologis dibagi dalam dua indikator penelitian, yaitu indikator penyediaan sarana kerja dan indikator penyediaan fasilitas kerja.
2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan) adalah kebutuhan akan perlindungan dan terbebas dari ancaman, pertentangan, bahaya, kecelakaan, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi Kebutuhan Keamanan dibagi dalam dua indikator penelitian, yaitu indikator

dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan dan indikator perlindungan terhadap resiko pekerjaan.

3. *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan sosial) adalah kebutuhan untuk bersosial, berteman, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya, sifat manusia itu berbeda- beda. Namun, manusia yang normal lebih suka hidup bersosialisasi dan berinteraksi, dan suka hidup berkelompok. Dimensi Kebutuhan Sosial dijabarkan menjadi dua indikator penelitian, yaitu indikator hubungan pegawai dengan unit kerja yang terkait dan indikator dukungan sesama pegawai.
4. *Esteem or status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan) adalah kebutuhan untuk dihormati & dihargai oleh orang lain, pengakuan serta penghargaan dari karyawan lain dan masyarakat di dalam lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan dalam masyarakat atau posisi dalam suatu perusahaan/organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya. Dimensi kebutuhan penghargaan dijabarkan menjadi dua indikator penelitian, yaitu indikator *rewards* dan indikator penghargaan pimpinan,
5. *Actualization* (Aktualisasi Diri) adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian & kritik terhadap sesuatu, dan untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dapat dilakukan dengan cara yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan & latihan. Dimensi Kebutuhan ini dibagi dalam dua indikator penelitian, yaitu indikator aktualisasi profesionalitas pegawai dan indikator aktualisasi akuntabilitas pegawai.

Employee Performance

Mathis & Jackson (2011) mengemukakan bahwa “*Performance*” adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.” Mathis & Jackson (2011) juga menyatakan bahwa pada umumnya elemen-elemen *employee performance* pada pekerjaan meliputi: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, efektivitas dan kehadiran.

Faktor-Faktor yang memengaruhi *Employee Performance* adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi:

1. Faktor kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan potensi (Intelejensi/IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ tinggi atau di atas rata-rata (IQ=110-120) dan dengan pendidikan memadai untuk posisi/jabatannya, dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dengan demikian akan lebih mudah mencapai kinerja (*performance*) yang diharapkan. Oleh karena itu, “*the right man in the right place, the right man on the right job*” (pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya).
2. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja. Ia merupakan kondisi yang menggerakkan pribadi karyawan, terarah mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dimensi *Employee Performance*

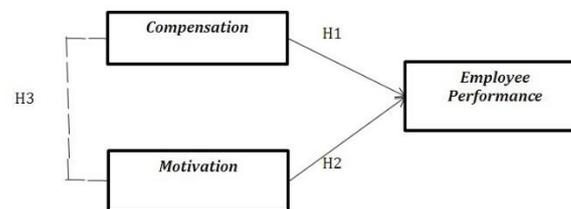
Mathis & Jackson (2011) mengemukakan bahwa elemen *employee performance* pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan terdiri dari beberapa dimensi, antara lain:

1. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu memaksimalkan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, di mana seorang karyawan dituntut tidak hanya cepat dalam mengerjakan tugasnya saja tetapi juga harus tepat atau sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu menilai baik atau tidaknya hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan guna untuk melihat seberapa baik kesempurnaan tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan dan melihat seberapa besar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga bisa memenuhi tujuan yang diharapkan.
3. Kuantitas dari hasil, yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan atau jumlah pekerjaan pada suatu bagian yang ditugaskan kepada karyawan beserta hasil yang harus dicapai.
4. Efektivitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan yang meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dan lain-lainnya, agar bisa meningkatkan keuntungan dan meminimalisir resiko kerugian, sehingga bisa memperoleh hasil yang diharapkan.

5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan bisa memengaruhi *employee performance* dan dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja karyawan.

Model dan Hipotesis Penelitian

Model Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Compensation* Terhadap *Employee Performance*

Bentuk pemberian gaji dan upah digunakan dalam mengatur pemberian keuangan antara perusahaan dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengungkapkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Wartono & Kurniawan (2019) bahwa pemberian kompensasi yang layak dapat memacu memaksimalkan kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan uraian tersebut dikemukakan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Motivation* Terhadap *Employee Performance*

Motivasi dilakukan bertujuan untuk mengarahkan daya dan mengarahkan potensi bawahan, supaya dapat bekerjasama dengan produktif, mampu berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Brobbey (2015) menunjukkan bahwa dampak *motivation* terhadap *employee performance* organisasi sebagai peningkatan tingkat efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, kepuasan karyawan, dan membantu ikatan karyawan dengan organisasi, hal itu dapat disimpulkan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Selanjutnya berdasarkan uraian tersebut dikemukakan hipotesis kedua sebagai berikut.

Ha₂: *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Compensation* dan *Motivation* Secara Bersama-sama Terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani & Adnyani (2016) pada pengujian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila pemberian kompensasi dan motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya Berdasarkan uraian tersebut dikemukakan hipotesis ketiga sebagai berikut:

Ha₃: *Compensation* dan *Motivation* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *compensation* dan *motivation* terhadap *employee performance*. Objek penelitian adalah *Compensation* (X_1) dan *Motivation* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y). Subjek penelitian adalah karyawan PTPN VIII Parakan Salak.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah suatu objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sedangkan Arikunto (2017) berpendapat bahwa populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan. Populasi yang terdapat di kantor Perkebunan Parakan Salak yaitu sebanyak 195 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian dari jumlah & karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari/mengamati semua yang terdapat dalam populasi, maka peneliti dapat memilih sampel yang tersedia dari populasi itu.

Arikunto (2017) mengemukakan bahwa jika populasi lebih dari 100 (seratus) orang, lebih baik

semua populasi tersebut diambil untuk dijadikan sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan rumus Paul L eedy dari jumlah populasi sebanyak 195 orang, maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 100 orang.

Operasionalisasi Variabel

1. X_1 adalah *compensation* yang terdiri dari dua dimensi, yaitu kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung
2. X_2 adalah *motivation* yang terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
3. Y adalah *employee performance* terdiri dari lima dimensi yaitu Ketepatan waktu, Kualitas dari hasil, Kuantitas dari hasil, Efektivitas dan Kehadiran.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan angket /kuesioner. Arikunto (2017) menyatakan bahwa angket berisi pertanyaan tertulis dalam rangka memperoleh informasi dari responden tentang pribadi atau hal-hal yang responden ketahui. Demikian pula peneliti akan membuat kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan PTPN VIII Parakan Salak.

Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran standar yang menunjukkan tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariat Pearson* (*Product Moment Pearson*) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2017) mengemukakan bahwa reliabilitas suatu instrumen yang sudah baik dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Uji reliabilitas ini digunakan mengukur suatu kuesioner sebagai indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien *alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Ujian ini dilakukan sebagai persyaratan statistik awal yang harus dipenuhi pada analaisi/uji regresi linear berganda berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji ini dilakukan untuk memperoleh hasil regresi yang dapat dipertanggungjawabkan dan mempunyai hasil yang pasti. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan dalam model regresi untuk melihat apakah residual atau variabel pengganggu terdistribusi normal. Model regresi yang baik harus memiliki nilai residual terdistribusi normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengukur ada atau tidak kolerasi tinggi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika terdapat kolerasi tinggi antar variabel yang pada umumnya diatas 0,9, maka hasilnya menunjukkan terdapat kolerasi multikolinearitas. Sebaliknya jika hasilnya lebih rendah, maka tidak ada kolerasi multikolinearitas. Selain itu, multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* Selain itu, untuk mengetahui tinggi atau rendahnya multikolinearitas yaitu dengan nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan bertujuan mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas atau mengukur ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat dari grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yang menunjukkan bahwa sumbu X residual (Y terprediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized dan sumbu Y telah diprediksi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif. Kuantitatif adalah penelitian yang memperhatikan angka-angka yang ada dalam penelitian maupun hasil hasil uji. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan.

Instumen atau kuis ini skala likert. Sugiyono (2017) menjelaskan, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel dalam penelitian dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator tersebut sebagai titik tolak dalam pembuatan pertanyaan dan pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Alat ukur yang dibuat peneliti adalah berupa kuesioner yang akan diberikan kepada responden,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada butir-butir pertanyaan ditentukan berdasarkan perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Item soal dinyatakan valid ketika diperoleh r hitung \geq r tabel. dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pertanyaan dengan nilai r hitung \geq r tabel.

Hasil Uji Realibilitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,6. Hasil nilai *Cronbach Alpha* dari 3 variabel artinya variabel *Compensation, Motivation, dan Employee Performance* Reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil – hasil dari pengujian asumsi klasik yang diuji adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

1. Hasil uji normalitas:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		100
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,86149196
Most Extreme	Absolute	,063
Differences	Positive	,042
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,632
Asymp. Sig. (2-tailed)		,820

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pada kolom Kolmogrov-Smirnov dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp.sig 2 tailed) yaitu sebesar 0,820. Nilai signifikansinya 0,05 ($0,820 > 0,05$) maka dari itu dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

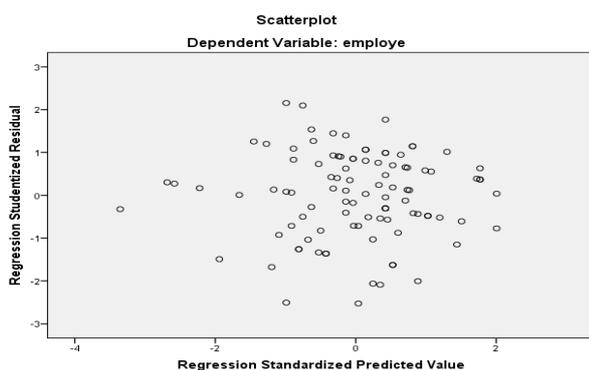
Tabel 2
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
<i>Compensatio</i> <i>n</i> (X_1)	,999	1,001	Tidak terjadi multikoleniaritas
<i>Motivation</i> (X_2)	,999	1,001	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil perhitungan menunjukkan menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel *Compensation*, *Motivation* mempunyai nilai output VIF yang sama yaitu sebesar 1,001 dan nilai output tolerance masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama sebesar ,999 Setiap variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Grafik scatter plot menunjukkan bahwa diagram pencar yang terbentuk ternyata tidak membentuk suatu pola dan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan pada model regresi pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variable Y tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef.	T	Sig
	B	Std. Error			
(constant)	22,611	5,083		4,448	,000
<i>Compensation</i>	,110	,075	,143	1,457	,148
<i>Motivation</i>	,300	,134	,220	2,245	,027

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows di atas diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,611 + 0,110X_1 + 0,300X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = **22,611**

Jika variabel *Compensation* dan *Motivation* sama dengan nol, maka variabel *performance* sebesar **22,611**

2. Koefisien $X_1 = 0,110$

Jika variabel *Compensation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *Motivation* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *performance* sebesar **0,110**

3. Koefisien $X_2 = 0,300$

Jika variabel *Motivation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *Compensation* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *performance* sebesar **0,300**

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,265^a	,070	,051

a. Predictors: (Constant), motivation, compensation

b. Dependent Variable: employee performance

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil perhitungan menunjukkan perolehan nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,051 = 51%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Compensation* dan *Motivation* secara bersama-sama memengaruhi variabel *employee performance* sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil output dari olah data dengan SPSS menunjukkan (Tabel 3):

1. Variabel *Compensation* (X₁)

Hasil analisis uji t untuk variabel *Compensation* diperoleh nilai t hitung sebesar 1,457 < t tabel 1,982 dengan nilai sig sebesar 0,148 lebih besar dari 0,05, maka H_{a1} ditolak yang artinya *Compensation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

2. Variabel *Motivation* (X₂)

Hasil analisis uji t untuk variabel *Motivation* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,245 > t tabel 1,982 dengan nilai sig sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 maka H_{a2} diterima yang artinya *Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	111,509	2	55,755	3,664	,029 ^b
1 Residual	1476,201	97	15,219		
Total	1587,710	99			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Motivation, Compensation

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Hasil output dari SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung variabel *compensation* dan *motivation* memiliki nilai F hitung sebesar 3,664 dengan nilai signifikan 0,029. Nilai f- tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan rumus $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$. Nilai $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H₀ ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05) dan nilai F hitung > F tabel. Nilai signifikansi pada variabel *compensation*

dan *motivation* $0,029 < 0,05$ dan nilai F hitung > F tabel ($3,664 > 3,09$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Compensation* dan *Motivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengungkapkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PTPN VIII Parakan Salak melalui uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Compensation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,148. Meskipun pembayaran *Compensation* tidak tepat waktu, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* PTPN VIII Parakan Salak.

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Brobbey (2015) menunjukkan bahwa dampak *Motivation* terhadap *Employee Performance* meningkatkan efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, kepuasan karyawan, dan membantu ikatan karyawan dengan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PTPN VIII Parakan Salak menunjukkan hasil bahwa *Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar (2,245) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,027.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya Abdurahman & Septiana (2018); Gunawan & Fauzianingsih (2018); Wiyata & Haryanto (2018); dan Chrisulianti & Hanifah (2019). Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Somantri & Aga (2018) yang menemukan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak selalu disebabkan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Walaupun ditemukan karyawan termotivasi tinggi dalam bekerja, namun hasil kerja akhir lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Dimensi dari variabel *Motivation* yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam penelitian ini adalah dimensi sosial. Penilaian responden

menunjukkan bahwa indikator “merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja” dan “selalu saling membantu bila terjadi masalah”, menduduki skor yang paling tinggi sebagai pemicu meningkatkan *Motivation*.

Pengaruh *Compensation* dan *Motivation* secara Bersama-sama terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made dan Dewi Adnyani yang menguji pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PTPN VIII Parakan Salak menemukan bahwa *Compensation* dan *Motivation* secara simultan mampu mempengaruhi *Employee Performance*. Variabel *Compensation* dan *Motivation* secara bersama-sama memengaruhi variabel *Employee Performance* sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Compensation* dan *Motivation* terhadap *Employee Performance* PTPN VIII Parakan Salak. Hasil analisis yang telah dilakukan membawa pada beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* PTPN VIII Parakan Salak.
2. *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* PTPN VIII Parakan Salak.
3. *Compensation* dan *Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Employee Performance* PTPN VIII Parakan Salak.

Saran

Saran yang dapat diberikan dan dipertimbangkan agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman terkait pengaruh *compensation* dan *motivation* terhadap *employee performance* bagi para peneliti.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang dapat menambah

faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* di PTPN VIII Parakan Salak, misalnya *Job Satisfaction* (Somantri & Aga, 2018), *Transformational Leadership* (Abdurahman & Septiana, 2018), *Quality of Work Life* (Gunawan & Fauzianingsih, 2018), *Organizational Culture* (Chrisulianti & Hanifah, 2019), dan *Training*, serta *Development* (Wiyata & Ayustiana, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, F. I., & Septiana, I. (2018). Pengaruh Transformational Leadership dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT. Glostar Indonesia 1 Cikembar). *Cakrawala*, 1(1), 30–41.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Chrisulianti, R., & Hanifah, R. U. (2019). Pengaruh Organizational Culture dan Motivation Terhadap Employee Performance pada RSUD Soreang Kabupaten Bandung. *Cakrawala*, 2(2), 17–25.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance. The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(11), 1218–1236.
- Kansil, C. S. T. (2001). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Pradnya Paramita.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. Howard Allen Publishers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.

- Murti, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 1–13.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Somantri, B., & Aga, A. S. (2018). Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi. *Cakrawala*, 1(1), 15–29.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wartono, P., & Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Universitas Widyatama). *Cakrawala*, 2(2), 82–90.
- Wiyata, M. T., & Ayustiana, A. (2020). Pengaruh Training dan Development Terhadap Employee Performance di PT. PAI Sukabumi (JX). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 90–99.
- Wiyata, M. T., & Haryanto, F. (2018). Pengaruh Compensation dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada CV Sumber Milik Farm). *Cakrawala*, 1(1), 42–57.