

PENGARUH KOMPENSASI UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.KAI (PERSERO) DAERAH OPERASI VII MADIUN

Agnes Widarningrum¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Agneswidar95@gmail.com

Satrijo Budi Wibowo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@gmail.com

Juli Murwani³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@unipma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif inferensial dengan menggunakan statistik parametris. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Kompensasi Upah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode statistik dengan uji parsial t dan uji simultan F . Kemudian dengan hasil uji hipotesis yang menggunakan rumus uji simultan F membuktikan bahwa semua variabel independen (Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang menunjukkan variabel kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of wage compensation and work motivation on employee performance at PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. This study included the type of inferential quantitative research using parametric statistics. This study discusses the influence of Wage Compensation (X_1) and Work Motivation (X_2) with Employee Performance (Y). Hypothesis testing in this study using statistical methods with partial t test and simultaneous test F . Then with the results of hypothesis testing using the simultaneous test formula F proves that all independent variables (Wage Compensation and Work Motivation) simultaneously have a significant influence on the dependent variable employee performance. With the level of significance used is 0.05 which shows the variable compensation wages and work motivation simultaneously affect the employee's performance.

Keywords :



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 515-526
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggalditerima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan di luar. Dengan begitu, perusahaan diuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan.

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Satrijo, 2017).

Pada dasarnya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi mengandung arti lebih luas daripada upah. Upah menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Motivasi adalah suatu perangsang atau keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk tujuan tertentu yang akan dicapai. Pemberian dorongan ini tujuannya untuk menggiatkan karyawan lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

PT KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan transportasi di wilayah madiun. Daerah Operasi VII Madiun atau disingkat dengan Daop VII MN adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah lingkup PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada dibawah Direksi PT Kereta Api (Persero) dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api (Persero). Walikukun, Ngawi sampai timur yaitu Stasiun Curahmalang, Jombang dan sebelah selatan yaitu Stasiun Rejotangan, Tulungagung. Stasiun besar di wilayah Daop VII adalah Stasiun Madiun, Stasiun Kediri, Stasiun Kertosono dan Stasiun Jombang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang bahwa kompensasi upah dan motivasi kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi upah dan

motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) Daop VII Madiun, dengan judul, “ Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun.”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu, kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Berikut adalah beberapa pengertian dari kinerja : Mangkunegara (2009: 67), menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009: 5). Sedangkan menurut Darodjat (2015: 105) menjelaskan kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (output) kuantitas maupun yang dicapai karyawan dan untuk mencapai tujuan yang maksimal sesuai keinginan perusahaan. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan didasarkan pada teori Moehariono (2010: 60) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi.

2. Kompensasi Upah

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi mengandung arti lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Menurut Yusuf B (2015: 237) merumuskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Darodjat T.A (2015: 164) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Penelitian ini didasarkan pada teori Hasibuan (2008: 118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Upah merupakan imbalan dasar yang diberikan secara tetap untuk tenaga kerja yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Menurut Darodjat T.A (2015: 166) menjelaskan bahwa upah merupakan wujud sarana pengganti jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja. Seluruh penerimaan

resmi yang mereka terima dari organisasi dapat berbentuk uang atau jasa sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 758) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah juga merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh kepada kualitas kerja karyawan dan upah juga bersifat finansial. Dengan pemberian upah maka karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih giat untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini didasarkan pada teori(Mangkunegara, 2015: 85) menjelaskan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Agiel, Susilaningih, Sri (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

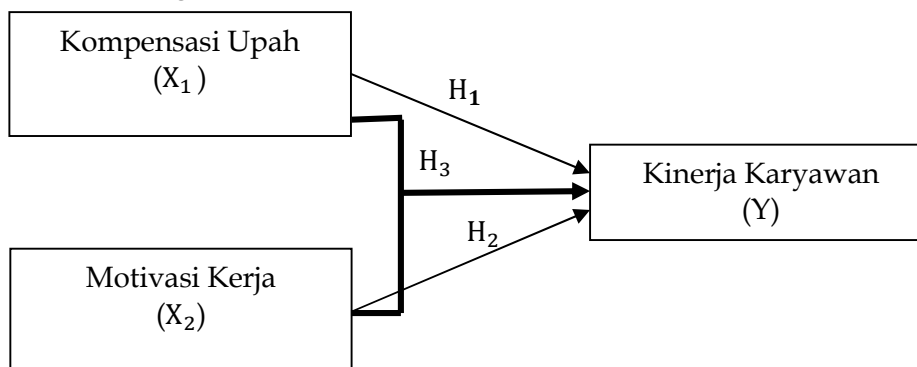
Windy dan Gunasti (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”, bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Erik Martinus (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya”, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh positif simultan terhadap kinerja karyawan.


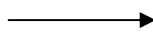
METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel Independen (X), yaitu X₁ = Kompensasi Upah, X₂ = Motivasi Kerja. Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar di bawah ini :



Keterangan :

	: Pengaruh Simultan
	: Pengaruh Parsial
X_1	: Kompensasi Upah
X_2	: Motivasi Kerja
Y	: Kinerja Karyawan

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI (Persero) Daop VII Madiun sebanyak 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik pengambilan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kontinum. Menurut Sugiyono (2015: 7) data kontinum adalah data kuantitatif yang satu sama lain berkesinambungan dalam satu garis. Bentuk data kontinum dalam penelitian ini adalah data interval, karena data interval mempunyai tingkat pengukuran yang lebih tinggi dibanding nominal dan ordinal. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh serta harus didapatkan dari sumber yang dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2010:172) sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi sumber data primer dan sekunder.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara utama yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul, sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program *SPSS for Windows* Versi 23.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Ada empat uji asumsi klasik yang digunakan dalam analisis ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Priyatno, 2009). Penelitian ini menggunakan uji statistic *One Sample kolmogorov-Smirnov Test*. Jika angka signifikansi $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal, jika signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolonieritas (Priyatno, 2009). Model regresi multikolonieritas dapat dikatakan bebas multikolonieritas, apabila diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013). Jika titik-titik pada *scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak

jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2013: 61) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel-variabel bebas. Metode regresi berganda yaitu metode statistik untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan dalam regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan dan periklanan terhadap keputusan menabung. Sehingga dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan model penelitian, sebagai berikut :

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kompensasi Upah

X₂ : Motivasi Kerja

α₀ : Konstanta

β₁ β₃ : Koefisien Regresi

ε : error term

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009). Jika nilai probabilitas (p) ≤ 0,05, maka seluruh variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas (p) ≥ 0,05, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample-Kolmogorov Smirnov Test*. Berikut ini hasil uji normalitas dengan *One Sample-Kolmogorov Smirnov Test* :

Tabel 2. Hasil Uji *One Sample-Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,96711895
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 nilai signifikansi residual menunjukkan 0,875 dan nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

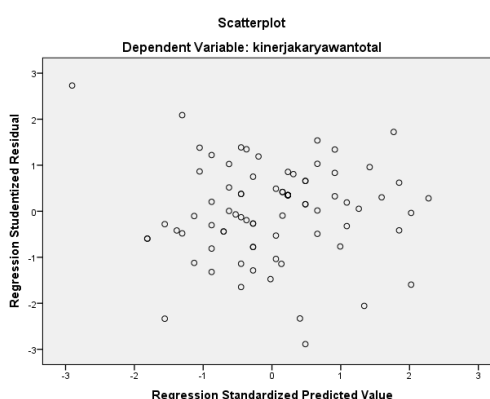
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Upah	0,822	1,217	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi Kerja	0,822	1,217	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dari tabel diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk kedua variabel independen yaitu Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika

titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (*DW test*). Keputusan ada atau tidaknya autokorelasi dapat ditentukan dengan melihat posisi DW (Durbin Watson). Menurut Ghozali (2013), jika nilai DW (Durbin Watson) terletak diantara nilai dU dan 4-dU, maka tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif antar variabel.

dU	D	4-dU	Keterangan
1,715	2,029	2,285	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dari tabel 4.8 nilai DW sebesar 2,029. Nilai du untuk signifikansi 0,05 dengan n=80 dan k=3 adalah 1,715 dan nilai 4-dU = 2,285. Oleh karena itu DW berada diantara dU dan 4-dU, yaitu (1,715 < 2,029 < 2,285), sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0 dan didapatkan persamaan regresi berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	6,692	1,796		3,725	,000
Kompensasi Upah	,391	,134	,289	2,921	,005
Motivasi Kerja	,660	,149	,437	4,417	,000

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 6,692 + 0,391X_1 + 0,660X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 6,692 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi upah, dan motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 6,692.
- Variabel kompensasi upah (X_1) sebesar 2,921 menunjukkan bahwa setiap adanya kompensasi upah sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,921.
- Variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4,417 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar setiap satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,417.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial T

Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	t hitung	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	3,725	,000	
Kompensasi Upah	2,921	,005	Signifikan
Motivasi Kerja	4,417	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

1) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil estimasi kompensasi upah (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 berarti nilai $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian melalui uji statistik t dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi “Kompensasi upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

2) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil estimasi motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 berarti nilai $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian melalui uji statistik t dapat disimpulkan bahwa H2 yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

b. Uji Simultan F

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188,105	2	94,053	23,690	0,000 ^b
Residual	305,695	77	3,970		
Total	493,800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasikerja, kompensasiupah

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, menunjukkan variabel kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 yang berbunyi “Kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, **diterima**.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil karakteristik responden diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak

62 responden dengan presentase 80% ,kategori tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah SLTA sebanyak 55 responden dengan presentase 70%. Penelitian ini dilakukan di PT. KAI Madiun. Dalam penelitian ini penulis terjun langsung dalam proses pembagian dan pengisian kuesioner.

Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan yang positif dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh dua variabel independen yaitu kompensasi upah dan motivasi kerjayang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Upah terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dari kompensasi upah yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Menurut Yusuf B (2015: 237) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Rivai dan Sagala (2011: 758) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah juga merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi upah adalah penghargaan untuk tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang atau jasa tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan yang merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

Hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi upah pada karyawan PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun sudah baik dan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan. Pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan. Dengan pemberian upah kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian upah dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Agiel Puji Damayanti (2013) yang membuktikan bahwa variabel kompensasi upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dari motivasi kerja yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008: 92) , motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini merupakan persoalan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Fathoni (2009: 132) motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses penggerakan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau menggerakkannya. Motivasi juga dapat mendorong karyawan

di PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan di setiap divisi pada PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Motivasi kerja yang diberikan oleh atasan di setiap divisi akan dijadikan pemasukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Windy & Gunasti (2012) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan di PT. KAI Madiun termotivasi dalam bekerja karena adanya prestasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Karyawan juga selalu berusaha keras dan tidak mudah pantang menyerah dengan tugas yang diberikan oleh atasan maka dari itu perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang diterapkan di PT. KAI Madiun juga cukup baik dengan bukti bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu saat masuk kerja dan karyawan selalu bersedia bekerja sama dengan karyawan dalam pekerjaan yang membutuhkan bantuan orang lain. Tanggung jawab yang diberikan oleh masing-masing divisi di PT. KAI Madiun sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam menghasilkan pekerjaan yang diberikan atasan.

Pengaruh Kompensasi upah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan F , ternyata hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi upah dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil data yang telah diolah yaitu terdapat nilai $F = 23,690$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Berdasarkan uji statistik diperoleh pada temuan penelitian bahwa koefisien $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun.

Tidak sesuai harapan dan hasil yang diperoleh serta perbedaan pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim, menjadikan karyawan frustrasi dan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Erik Martinus (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi upah dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi upah terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan. Dengan pemberian upah kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi dari kompensasi upah yang dilaksanakan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dari motivasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompensasi upah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) DAOP VII Madiun. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi upah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kompensasi upah dan motivasi kerja dalam perusahaan. Demi mempertimbangkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

2. Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan tidak hanya dilakukan di PT KAI (Persero) DAOP VII Madiun tetapi juga dicabang lain secara keseluruhan yang dapat mewakili.
- b. Diharapkan dalam penelitian berikutnya semua responden memperoleh penjelasan secara mendetail dari peneliti agar jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuesioner tidak ada yang menimbulkan bias tertentu dalam penelitian.
- c. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel lain dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini yang berpengaruh berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, I.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, R. Dan Yaniawati, R.P. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

- Rivai & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Satrijo B.W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Vol 6 (1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto W & Fransisca A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora Vol. 3 (2) : <http://media.neliti.com/media/publication/36406-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-sinar-jaya-ab.pdf> diunduh 02 September 2017)
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.