

# Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Drive III Plaju Palembang

Windra Panando<sup>1</sup>, Maliah<sup>2</sup>, Ninin Non Ayu Salmah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [windrapanando1701@gmail.com](mailto:windrapanando1701@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [maliahsaad61@gmail.com](mailto:maliahsaad61@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [nininonayu@gmail.com](mailto:nininonayu@gmail.com)

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of compensation and motivation to work on employee performance. In this research the samples used by the authors are PT. Kereta Api Indonesia (Persero) drive III Palembang by spreading the questionnaire as much as 40 respondents. The techniques used in this study are the techniques of questionnaires using saturated sampling methods. The variables that are researched are the performance of the employees as variable binding and compensation as well as motivation work as free variables by using multiple linear regression to analyse. Based on the results of the study showed that there was a compensation influence on employees ' performance. This is seen from the T-Test with a variable-free compensation resulting in a significant value of 0.003 or smaller than 0.05, thus the proposed hypothesis was accepted and it could be concluded that partial compensation significantly affects the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Judging from the simultaneous means of compensation also affects the performance of employees as the F test has a significant value of 0.000 and a significant rate of less than  $\alpha$  by 0.05. Work motivation also affects employee performance. Judging from the T-Test with the motivation-free variable resulting in a significant value of 0.000 or smaller than 0.05, thus the proposed hypothesis was received and it could be concluded that a partial work motivation significantly affects the employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.*

**Keywords:** *compensation, work motivation, employee performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan oleh penulis adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) drive III Palembang dengan cara penyebaran kuesioner sebanyak 40 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan menggunakan metode sampling jenuh. Adapun variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan kompensasi serta motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari Uji t dengan variabel bebas kompensasi menghasilkan nilai signifikan 0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Dilihat dari cara simultan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena uji F menghasilkan nilai signifikan 0,000 dan tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari Uji t dengan variabel bebas motivasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Kompensasi adalah: "Semua bentuk imbalan jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran

sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka”.

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, mengembangkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus karena adanya tujuan.

“Motivasi dibutuhkan dalam perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja, Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan kelibatan karyawan”. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, Faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong bagi seorang calon karyawan”. Demikian insentif mempunyai peran yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi.

Kompensasi mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas dan tidak bersemangat dan sebagainya. “Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian insentif/ kompensasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dimana tingkat kinerja setiap orang berbeda beda, untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

“Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja pegawai juga merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dengan memperhatikan tingkat kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang di hasilkan”.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi**

#### **1) Pengertian Kompensasi**

“Harsono (2004:21) mendefinisikan kompensasi sebagai sistem kompensasi yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik”. “Suparyadi (2015:272) mendefinisikan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial”. “Singodimedjo (2012:183) menjelaskan bahwa kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang secara langsung, pemberian material dan fasilitas dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah: “Semua bentuk imbalan jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka”.

## 2) Indikator Kompensasi

Simamora dalam Halim dan Andreani (2015:3) menyebutkan indikator untuk menilai kompensasi adalah :

- 1) Puas Terhadap Gaji
- 2) Puas Terhadap Fasilitas
- 3) Puas Terhadap Tunjangan

## Motivasi

### 1) Pengertian Motivasi

“Robins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

“Greenberg dan Baron (2013:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku manusia. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

“Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, mengembangkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus karena adanya tujuan.

## 2) Indikator-Indikator Motivasi

Noor (2013:251) menjelaskan yang menjadi indikator motivasi adalah :

1. Prestasi yang diraih
2. Pengakuan orang lain
3. Tanggung jawab
4. Peluang untuk maju
5. Kemampuan kerja itu sendiri
6. Kemungkinan pengembangan karier.

## Kinerja

### 1) Pengertian Kinerja

“Menurut Suparlan (2005:88) karakteristik guru dapat dilihat dari kinerjanya, bukan hanya dari hasil belajar siswa yang diharapkan melainkan oleh pembelajaran yang optimal”. “Menurut Bastian dalam Fahmi (2013:226), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan strategis atau organisasi”.

“Menurut Banguns (2012:231), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. “Menurut Robbins (2006:260), menjelaskan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dimana tingkat kinerja setiap orang berbeda beda, untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

## 2) Indikator Kinerja

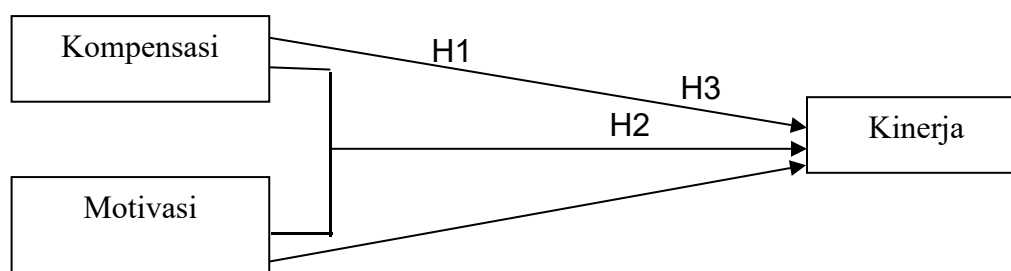
Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan suatu tingkat seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan bertanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## Kerangka Pemikiran

Sugiyono 2016:60, menjelaskan kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel indenpenden dan dependen.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat baik secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial). Gambar berikut ini menyajikan kerangka berfikir dalam penelitian.

**Gambar Kerangka Berfikir**

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

#### Populasi

Sugiyono (2015:80), menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III baik itu laki-laki maupun perempuan, dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 40 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penelitian sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), dengan demikian jumlah sampel yang diambil sama dengan populasi adalah sebanyak 40 orang karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia(Persero) Divre III.

#### Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013:224), mendefinisikan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data". Teknik pengumpulan data dalam penulisan adalah :

##### 1. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati objek penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. "Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biogis dan psikologis". Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

##### 2. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang dapat digunakan memperkaya data. penelitian

##### 3. Kuesioner

Kuisisioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh jawaban atau tanggapan mengenai pertanyaan atau pernyataan dalam yang mengacu pada indikator dalam variabel penelitian. "Sugiyono (2011:199) mendefinisikan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

**a. Uji Validitas**

Validitas adalah istilah yang dipakai untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antara masing-masing butir dengan total butir kuisisioner dengan nilai probabilitas pada taraf nyata 0,05. Nilai korelasi diperoleh dengan *Pearson's Product Moment Correlation*. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan positif maka butir kuisisioner adalah valid sedangkan jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan negatif atau nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka butir kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Rumus *Pearson's Product Moment Correlation* menurut Sugiyono (2014:228) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \{ \sum X^2 - (\sum X)^2 \} \{ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  : Koefisien Korelasi Validitas
- X : Skor Butir
- Y : Skor Total
- $X^2$  : Kuadrat Skor Butir
- $Y^2$  : Kuadrat Skor Butir
- n : Jumlah Responden

**b. Uji Realibilitas**

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur kita gunakan berulang kali". Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian dengan batasan penerimaan sebesar 0,60. Butir pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka indikator dari variabel tersebut tidak reliabel.

Reabilitas dengan metode Alpha, Prayitno (2010:98) adalah :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Realibilitas Instrumen
- k : Banyaknya Item Pertanyaan
- $\sum S_b^2$  : Jumlah Varian Item
- $S_1^2$  : Varian Total

Pengujian validitas dan reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan kimputerisasi *software SPSS 21.0 for windows*.

**c. Pengujian Asumsi Klasik**

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan regresi lienar berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikan) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan untuk melihat apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih dari nilai probabilitas pada taraf nyata 0,05 maka data berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

### 2) Uji Multikolinieritas

“Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan *standar error* semakin besar pula. “Cara yang digunakan untuk pengujian ada tidaknya multikolinieritas adalah melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factors (VIF)*”. Batasan uji nilai multikolinieritas yang umum dipakai adalah *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji perbedaan varian nilai residual pada suatu periode pengamatan ke pengamatan lainnya, Model regresi mempersyaratkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas”.

Uji heteroskedastisitas mengamati gambar scatterplot. Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas jika titik-titik data penelitian menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol dengan tidak membentuk pola tertentu.

## d. Teknik Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

“Menurut Sugiyono (2010:277), analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

“Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel terikat kinerja dan variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja”.

Rumus untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Kompensasi

- X<sub>2</sub> : Motivasi
- a : Nilai Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi X<sub>2</sub>

2) Uji F (Uji Simultan)

“Uji F digunakan untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas secara simultan berdampak terhadap variabel terikat, maka pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Sig. F* dan  $\alpha$  sebesar 0,05”.

Kriteria Pengambilan keputusan :

1. Jika nilai sig > 0,05, maka Ho diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Jika nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Uji t (Uji Parsial)

“Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel-variabel terikat, Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Sig t* dengan  $\alpha$  sebesar 0,05”.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. “Jika nilai sig > 0,05, maka Ho diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.
2. “Jika nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1) Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antara masing-masing butir dengan total butir kuisioner dengan nilai probabilitas pada taraf nyata 0,05. Nilai korelasi diperoleh dengan Pearson’s Product Moment Correlation. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan positif maka butir kuisioner adalah valid sedangkan jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 dan negative atau nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka butir kuisioner dinyatakan tidak valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas variabel kompensasi.

**Tabel Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson’s Product Moment Correlations
Kompensasi	X1.1	0,000
	X1.2	0,000
	X1.3	0,000
	X1.4	0,002
	X1.5	0,000
	X1.6	0,001
	X1.7	0,000
	X1.8	0,000

*Sumner: Data diolah, (2019)*



Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai-nilai *Pearsons Product Moment Correlations* pada butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan positif. Dengan demikian seluruh butir-butir pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas variabel motivasi kerja.

**Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Pearson's Product Moment Correlations</i>
Motivasi Kerja	X2.1	0,000
	X2.2	0,000
	X2.3	0,002
	X2.4	0,002
	X2.5	0,000
	X2.6	0,000
	X2.7	0,000
	X2.8	0,000

*Sumner: Data diolah, (2019)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji validitas variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai-nilai *Pearsons Product Moment Correlations* pada butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan positif. Dengan demikian seluruh butir-butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Pearsons Product Moment Correlations</i>
Kinerja Karyawan	Y1	0,000
	Y2	0,000
	Y3	0,000
	Y4	0,000
	Y5	0,000
	Y6	0,000
	Y7	0,000
	Y8	0,000

*Sumner: Data diolah, (2019)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji validitas variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai-nilai *Pearsons Product Moment Correlations* pada butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan positif. Dengan demikian seluruh butir-butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

## 2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian dengan batasan penerimaan sebesar 0,60, Butir pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka indikator dari variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel berikut ini menyajikan hasil dari uji reliabilitas variabel-variabel penelitian.

**Tabel Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,796
Motivasi Kerja	0,899
Kinerja Karyawan	0,785

**Sumber: Data diolah, (2019)**

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji reliabilitas variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6, Dengan demikian, butir-butir yang terdapat dalam kuisisioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian”.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk melihat hasil uji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan untuk melihat apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. “Jika nilai signifikansinya lebih dari nilai probabilitas pada taraf nyata 0,05 maka data berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

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

		KOMPENSASI	MOTIVASI	KINERJA
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52.3500	32.8000	31.4250
	Std. Deviation	12.48702	1.52248	2.21750
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.210	.173
	Positive	.098	.140	.173
	Negative	-.080	-.210	-.124
Test Statistic		.098	.210	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data Diolah (2019)**

“Berdasarkan tabel di atas dengan uji Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05”. Dengan demikian data dinyatakan berdistribusi normal dan data dapat digunakan dalam penelitian karena memenuhi persyaratan model regresi linear.

### 4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang memenuhi syarat yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Batasan uji nilai multikolineritas yang umum dipakai adalah *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

**Tabel Hasil Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.990	1.010
	MOTIVASI	.990	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah (2019)

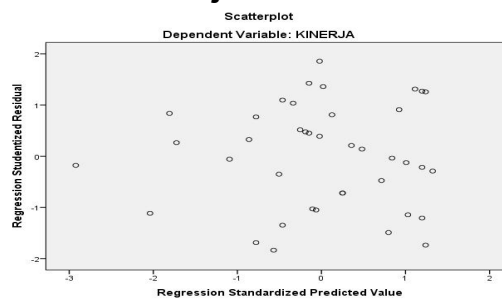
Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *tolerance* variabel penelitian sebesar 0,975 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1.026. Dari hasil uji multikolonieritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,990 atau lebih besar dari 0.01 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) 1.010 atau kurang dari 10.

Dengan demikian tidak terjadi persoalan multikolineritas antara variabel independen dan data dapat digunakan dalam penelitian karena memenuhi persyaratan model regresi linear.

**5) Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji perbedaan varian nilai residual pada suatu periode pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi mempersyaratkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas mengamati gambar scatterplot. Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas jika titik-titik data penelitian menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol dengan tidak membentuk pola tertentu.

**Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan gambar scatterplot di atas diketahui tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena titik-titik data penelitian menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol dengan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian data dapat digunakan dalam penelitian karena memenuhi persyaratan model regresi linear.

### 6) Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.961	7.318		2.864	.001
	KOMPENSASI	.054	.028	.306	1.977	.003
	MOTIVASI	.232	.226	.159	1.029	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh model persamaan regresi yaitu  $Y=20,961X_1+0.054X_2+0.232+7.318$ . Persamaan tersebut terdiri dari nilai konstanta a sebesar 20,961, koefisien regresi b1 dengan variabel X1 kompensasi sebesar 0,054, koefisien regresi b2 dengan variabel X2 motivasi kerja sebesar 0,232 dan standar error sebesar 7,318.

### 7) Uji F

Uji simultan atau uji F untuk menguji hipotesis yang menjelaskan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Batasan penerimaan hipotesis adalah jika nilai signifikan F lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Tabel berikut ini menyajikan hasil uji F

**Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.834	2	12.917	2.880	.000 <sup>b</sup>
	Residual	165.941	37	4.485		
	Total	191.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui hasil uji F dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

### 8) Uji t

Uji parsial atau uji t untuk menguji hipotesis yang menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang". Batasan penerimaan hipotesis adalah jika nilai signifikan kurang dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Tabel berikut ini menyajikan hasil uji t.

**Tabel Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.961	7.318		2.864	.001
KOMPENSASI	.054	.028	.306	1.977	.003
MOTIVASI	.232	.226	.159	1.029	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji t dengan variabel bebas kompetensi menghasilkan nilai signifikan 0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Uji t dengan variabel bebas motivasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

## PEMBAHASAN

Bilangan konstanta a yang memiliki nilai sebesar 20,961 menyatakan jika mengabaikan kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 20,961 satuan. regresi b1 dengan variabel X1 kompensasi bernilai 0,054 (positif) menyatakan bahwa pada setiap peningkatan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,054 satuan dan sebaliknya pada setiap penurunan satu satuan skor kompensasi akan menurunkan skor kinerja karyawan sebesar 0,054 satuan, dengan menjaga skor variabel X2 motivasi kerja tetap konstan. Koefisien regresi b1 dengan variabel X2 motivasi kerja bernilai 0,232 (positif) menyatakan bahwa pada setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,232 satuan dan sebaliknya pada setiap penurunan satu satuan skor motivasi akan menurunkan skor kinerja karyawan sebesar 0,232 satuan, dengan menjaga skor variabel X1 kompensasi tetap konstan.

Hasil standard error sebesar 7,318 menunjukkan bahwa data yang diberikan akan mengalami penyimpangan sebesar 7,318 dari skala 1. Jika nilai standard error nya kecil maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil. Artinya, data yang diberikan akan semakin akurat.

Hasil uji F menghasilkan nilai signifikan 0,000 dan tingkat signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III. Kompensasi meningkatkan semangat, kemauan, dan rasa ketelitian karyawan sehingga akan dan meningkatkan mutu pekerjaan. Motivasi akan

memberikan semangat dalam bekerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III, karena adanya hal tersebut karyawan lebih cepat dan tepat dalam hal waktu dan lebih baik dalam mengerjakan pekerjaan maupun tugas.

Uji t dengan variabel bebas kompensasi menghasilkan nilai signifikan 0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang.

Kompensasi merupakan sistem kompensasi yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Kompensasi juga berupa imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Uji t dengan variabel bebas motivasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang .

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, mengembangkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus karena adanya tujuan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji F menghasilkan nilai signifikan 0,000 dan tingkat signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
2. Uji t dengan variabel bebas kompensasi menghasilkan nilai signifikan 0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang.
3. Uji t dengan variabel bebas motivasi menghasilkan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

### **b. Saran**

Berdasarkan penelitian dan analisa yang telah dilakukan penulis mengemukakan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III harus memperhatikan lebih memberikan kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bisa mempertahankan dan juga meningkatkan hasil kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya menganalisis variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang. Dalam hal ini masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih

lanjut mengenai hal-hal yang belum sempat penulis teliti mengenai pengaruh kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andani dan Indrawati. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional* jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.4, No 1 , Juli 2016, 41-46.
- Bangun.W. (2012). *Menjmen Sumner Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi. R. (2013). *Menejemen Kepemimpinan*. Cetakan kedua. Bandung. Alfabeta.
- Greenberg dan Baron. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Keras Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- Harsono. (2004). *Manajemen Sumner Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi. H. (2011). *Menejemen Sumner Daya Manusia*. Yogyakarta. Cetakaan Kedelapan Yogyakarta: Gadjah Mada Univrsity Press.
- Noor. (2005). *Pengaruh Pelatiha dan Motifasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara*.
- Prayitno, Dwi. (2010). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Robins. *Manajemen Sumner Daya Manusia*. (Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo. Persada: Jakarta.
- Robbins. (2006). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Diklat Daerah Banyuasin. *Universitas PGRI Palembang*
- Singodimedjo. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motifasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Harogon Surabaya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Menajemen*. Cetakan Ke-18. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitin Kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*. Cetakan Ke 27 Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. (2012). *Manajemen Daya Manusia*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjaweni, Wirtn V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2014). *Menejemen Kinerja*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.