



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT GRACIA UTAMAJAYA
SEMARANG**

Jumiyati

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI)
(Naskah diterima: 10 Agustus 2018, disetujui: 25 Oktober 2018)

Abstract

Compensation should not be ignored if the company wants qualified and highly motivated employees. This research uses observation method, questionnaire method and literature study method by using quantitative descriptive. Data analysis used is correlation coefficient test, coefficient of determination test and regression equation with calculation using SPSS version 21 program application. The sampling technique used is saturated sampling of 37 respondents in PT Gracia Utamajaya Semarang. The results of this study indicate that the compensation positive relationship on employee motivation with the correlation coefficient of 0.761 is included in the strong category. While the effect of compensation with motivation obtained by 57.9% the rest influenced by other factors, while the test results of regression equation obtained value $Y = 14.824 + 0.632X$ identifies that if no compensation done by the company, the motivation will be 14.824 units. And vice versa if the compensation of 0.632 states that each addition of 1 unit of compensation will increase employee work motivation of 0.632.

Keywords: Compensation, Motivation

Abstrak

Kompensasi tidak boleh diabaikan apabila perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode observasi, metode kuesioner dan metode studi pustaka dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan persamaan regresi dengan perhitungan menggunakan aplikasi program SPSS versi 21. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sebanyak 37 responden di PT Gracia Utamajaya Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,761 ini termasuk dalam kategori kuat. Sementara pengaruh kompensasi dengan motivasi diperoleh sebesar 57,9 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya, sedangkan hasil uji persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 14,824 + 0,632X$ mengidentifikasi bahwa jika tidak ada kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka motivasi akan sebesar 14,824 satuan. Dan sebaliknya jika kompensasi sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,632.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan motivasi di dalam lingkungannya. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja, karena sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah *asset* yang penting, maka perlunya pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan kebutuhannya.

Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi mengambil peranan yang sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan kata lain kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Bila perusahaan tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Motivasi merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila motivasi karyawan rendah, maka karyawan tidak akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan. PT Gracia Utamajaya perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan makanan ini berusaha memberikan kompensasi yang sesuai untuk karyawannya, agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan akan merasa kemampuan mereka diakui dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi tidak boleh diabaikan apabila perusahaan

menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

II. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh dan mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat objek penelitian terhadap karyawan PT Gracia Utamajaya Semarang secara langsung sehingga penulisannya ini dibuat berdasarkan fakta yang diperoleh dari perusahaan tersebut.

2. Metode Kuesioner

Metode kuesioner ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data dari daftar pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis yang ditujukan kepada karyawan yang berada di PT Gracia Utamajaya Semarang.

3. Metode Studi Pustaka

Pada metode ini penulis melakukan dengan cara mengumpulkan teori-teori yang mendukung melalui buku, jurnal, dan internet yang dapat mendukung dalam pengumpulan referensi dan mempelajari teori-teori yang relevan.

III. LANDASAN TEORI

Menurut Panggabean dalam Nurjaman (2014:180) bahwa “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi”.

“Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi” (Ariandi, 2018).

”Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan untuk kerja mereka agar dapat menimbulkan kepuasan kerja” (Wianti, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

3.1.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2014:188), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau

kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

3.1.2 Macam-macam Kompensasi

Menurut Simamora dalam Nurjaman (2014:193) bahwa “kompensasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain. Kompensasi langsung terdiri atas sebagai berikut:

a. Gaji atau upah

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).

Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Adapun gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Upah insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan upah insentif untuk menghubungkan keinginan pegawai terhadap pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan diberikan kepada pegawai yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan sebagai upaya memotivasi pegawai yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

c. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, misalnya pada awal tahun, pertengahan tahun, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah satu sampai dua kali gaji pokok pegawai.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

a. Tunjangan kesehatan dan keamanan: termasuk berbagai jenis asuransi, tunjangan

kesehatan, pensiun, izin sakit, dan sejenisnya.

- b. Asuransi jiwa: diperbarui setiap satu tahun dan dihentikan apabila karyawan keluar dari perusahaan. Besarnya nilai asuransi umumnya sekitar dua kali gaji tahunan karyawan.
- c. Asuransi kecacatan: mencakup pembayaran atas kematian yang tidak disengaja, serta pembayaran apabila karyawan mendapat kecacatan. Cacat jangka panjang (6 bulan atau lebih) biasanya membayar tidak lebih dari 60% dari gaji dasar karyawan sampai mereka mulai menerima dana pensiun.
- d. Tunjangan rumah sakit, operasi, dan maternitas yang merupakan tunjangan penting bagi karyawan karena biayanya yang sangat besar.
- e. Pensiun: adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur pada intervalnya kepada karyawan yang telah pensiun dan berhak menerimanya.
- f. Pembayaran atas waktu-waktu tidak bekerja: yang termasuk saat liburan, cuti, dan waktu melapor. Karyawan level atas di perusahaan raksasa banyak yang mendapatkan kebebasan untuk berlibur.
- g. Layanan karyawan: misalnya bantuan konseling, layanan makan, mobil

perusahaan, fasilitas olahraga, rencana pembelian saham, bantuan adopsi, seragam, bantuan hukum, penjagaan anak, bonus natal, fasilitas kredit, jam kerja fleksibel, dan lainnya.

3.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014:190), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat pemberian kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja pegawai
Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktifitas kerjanya buruk serta sedikit, kompensasi kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup di suatu daerah itu tinggi, tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup rendah, tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji atau balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*), tingkat upah/kompensasi semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*), tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketilitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

3.2 Motivasi Kerja Karyawan

3.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Erisman & Arini (2015:187) “Motivasi adalah antusiasme intrinsik dalam

diri manusia dan dorongan untuk beraktivitas yang berhubungan dengan keinginan, impian dan cita-cita seseorang”.

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal” (Kurniasari, 2018).

Menurut Siswanto dalam (Subariyanti, 2017), “Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mengarah ke kebutuhan dan keinginan individu untuk memperoleh kepuasan dari tujuan-tujuan yang diinginkan.

3.2.2 Tujuan-Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

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

3.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:94) menguraikan teori-teori motivasi dari para ahli manajemen sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik,

bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2014: 116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankam sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang

bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

3.2.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun

berpengaruh pada besar tidaknya pada masing-masing variabel. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen penelitian. Menurut Noor (2015:19) uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tentang uji validitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

- a. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
- b. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- c. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%.
- d. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid.

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisian keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.

b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

c. Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut *reliable*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

Menurut Sugiyono dalam (Nurhidayati & Yuliantari, 2018) “Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas”.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT Gracia Utamajaya Semarang.

1. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel $| df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%. Dalam penelitian ini menggunakan $df = 37-2 = 35$ responden. Dengan besarnya r tabel dengan taraf kesalahan 5% untuk 35 responden adalah 0,334. Berikut adalah tabel hasil validitas yang telah dihitung dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 21.

Tabel III.5
Tabel Validitas Variabel Kompensasi (X)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM_1	37,24	16,800	,435	,823
KOM_2	37,68	16,114	,493	,818
KOM_3	37,46	17,644	,513	,821
KOM_4	37,30	17,159	,528	,818
KOM_5	37,43	16,863	,539	,816
KOM_6	37,68	14,503	,615	,806
KOM_7	37,59	15,581	,508	,818
KOM_8	37,19	16,547	,585	,811
KOM_9	37,59	15,526	,463	,824
KOM_10	37,68	14,281	,685	,796

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Tabel III.6
Hasil Validitas Variabel X

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	KOM_1	0,435	0,334	Valid
	KOM_2	0,493		Valid
	KOM_3	0,513		Valid
	KOM_4	0,528		Valid
	KOM_5	0,539		Valid
	KOM_6	0,615		Valid
	KOM_7	0,508		Valid
	KOM_8	0,585		Valid
	KOM_9	0,463		Valid
	KOM_10	0,685		Valid

Sumber: Data yang diolah Penulis, 2018

Tabel III.7
Tabel Validitas Variabel Motivasi (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT_1	36,95	10,997	,732	,858
MT_2	36,97	11,471	,597	,868
MT_3	37,00	11,222	,732	,860
MT_4	36,84	11,029	,624	,865
MT_5	36,86	11,009	,750	,858
MT_6	36,89	11,321	,664	,864
MT_7	37,22	9,841	,683	,862
MT_8	37,46	10,311	,416	,903
MT_9	37,05	11,553	,716	,863
MT_10	36,97	11,694	,634	,867

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Tabel III.8
Hasil Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (Y)	MT_1	0,732	0,334	Valid
	MT_2	0,597		Valid
	MT_3	0,732		Valid
	MT_4	0,624		Valid
	MT_5	0,75		Valid
	MT_6	0,664		Valid
	MT_7	0,683		Valid
	MT_8	0,416		Valid
	MT_9	0,716		Valid
	MT_10	0,634		Valid

Sumber: Data yang diolah Penulis, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari semua nilai r hitung menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel, yang mana artinya semua pernyataan sebagai alat ukur mendapatkan data valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha*, dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ disebut reliabel. Berikut tabel hasil reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel III.9

Tabel Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Tabel III.10

Tabel Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya terdapat kategori angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi

3) Antara 0,400 – 0,599 = Cukup

4) Antara 0,200 – 0,399 = Rendah

5) $< 0,200$ = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel III.11

Tabel Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,831	Sangat Tinggi
Motivasi	0,878	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang diolah Penulis, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel masuk kedalam kategori sangat tinggi atau sangat reliabel.

3.2.4. Data hasil Kuesioner Variabel X

Di bawah ini terdapat uraian jawaban mengenai hasil kuesioner dari setiap dimensi mengenai kompensasi dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam setiap pernyataan dalam kuesioner. Berikut hasil uraian data yang telah dihitung menggunakan *Ms. Excel* :

1. Gaji dan Upah

Tabel III.12 Hasil Jawaban Responden
Tentang Gaji dan Upah

Alternatif Jawaban	Kuesioner					
	1	%	2	%	3	%
Sangat Setuju	16	43%	8	22%	7	19%
Setuju	20	54%	21	57%	30	81%
Ragu-Ragu	-	-	7	19%	-	-
Tidak Setuju	1	3%	1	3%	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms.Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.12 dapat dilihat bahwa pada pernyataan nomor 1 sebanyak 43% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, dan 3% responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan nomor 2 sebanyak 22% responden menjawab sangat setuju, 57% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab ragu-ragu dan 3% responden menjawab tidak setuju. Sedangkan pernyataan nomor 3 sebanyak 19% responden menjawab sangat setuju dan 81% responden menjawab setuju.

2. Insentif

Tabel III.13

Hasil Jawaban Responden Tentang Insentif

Alternatif Jawaban	Kuesioner					
	4	%	5	%	6	%
Sangat Setuju	1 3	35%	1 0	27%	1	30%
Setuju	2 4	65%	2 5	68%	7	46%
Ragu-Ragu	-	-	2	5%	6	16%
Tidak Setuju	-	-	-	-	3	8%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Jumlah	3 7	100% %	3 7	100% %	3 7	100% %

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.13 dapat dilihat bahwa pada pernyataan nomor 4 sebanyak 35% responden menjawab sangat setuju, 65% responden menjawab setuju. Pada pernyataan nomor 5 sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 68% responden menjawab setuju, 5% responden menjawab ragu-ragu. Sedangkan pernyataan nomor 6 sebanyak 30% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 16% responden menjawab ragu-ragu dan 8% responden menjawab tidak setuju.

3. Fasilitas

Tabel III.14

Hasil Jawaban Responden Tentang Fasilitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner			
	7	%	8	%
Sangat Setuju	11	30%	18	49%
Setuju	19	51%	18	49%
Ragu-Ragu	5	14%	1	2%
Tidak Setuju	2	5%	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018.

Berdasarkan Tabel III.14 dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor 7 sebanyak 30% responden menjawab sangat setuju, 51% menjawab setuju, 14% menjawab ragu-ragu dan 5% responden menjawab tidak

setuju. Sedangkan pada pernyataan nomor 8 sebanyak 49% responden menjawab sangat setuju, 49% menjawab setuju dan 2% responden menjawab ragu-ragu.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel III.17
Hasil Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Fisiologis

Alternatif Jawaban	Kuesioner			
	1	%	2	%
Sangat Setuju	8	21%	7	19%
Setuju	28	76%	29	78%
Ragu-Ragu	1	3%	1	3%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.17 dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor 1 sebanyak 21% responden menjawab sangat setuju, 76% menjawab setuju dan 3% menjawab ragu-ragu. Sedangkan pada pernyataan nomor 2 sebanyak 19% responden menjawab sangat setuju, 78% menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu-ragu.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel III.18
Hasil Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Rasa Aman

Alternatif Jawaban	Kuesioner			
	3	%	4	%
Sangat Setuju	6	16%	12	32%
Setuju	30	81%	24	65%
Ragu-Ragu	1	3%	1	3%
Tidak Setuju	-	-	-	-

Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.18 dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor 3 sebanyak 16% responden menjawab sangat setuju, 81% menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu-ragu. Sedangkan pada pernyataan nomor 4 sebanyak 32% responden menjawab sangat setuju, 65% menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu-ragu.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel III.19
Hasil Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Sosial

Alternatif Jawaban	Kuesioner			
	5	%	6	%
Sangat Setuju	10	27%	9	24%
Setuju	27	73%	28	76%
Ragu-Ragu	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.19 dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor 5 sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju dan 73% responden menjawab setuju.

Sedangkan pada pernyataan nomor 6 sebanyak 24% responden menjawab sangat setuju dan 76% responden menjawab setuju.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel III.20
Hasil Jawaban Responden Tentang
Kebutuhan Penghargaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner			
	7	%	8	%
Sangat Setuju	5	14%	4	11%
Setuju	27	73%	23	62%
Ragu-Ragu	2	5%	4	11%
Tidak Setuju	3	8%	6	16%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Jumlah	37	100%	37	100%

Sumber: Data yang diolah dengan Ms. Excel, 2018

Berdasarkan Tabel III.20 dapat diketahui bahwa pada pernyataan nomor 7 sebanyak 14% responden menjawab sangat setuju, 73% menjawab setuju, 5% menjawab ragu-ragu dan 8% responden menjawab tidak setuju. Sedangkan pada pernyataan nomor 8 sebanyak 11% responden menjawab sangat setuju, 62% menjawab setuju, 11% menjawab ragu-ragu dan 16% responden menjawab tidak setuju.

3.3. Analisis Variabel X terhadap Y

3.3.1. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mencari

arah kuatnya hubungan antara kompensasi dengan motivasi dapat dilihat dengan menggunakan rumus korelasi melalui aplikasi program SPSS 21.

Ho: tidak ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi.

Ha: ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi.

Berikut pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

- 1) $0,01 - 0,20$ = Sangat lemah
- 2) $0,21 - 0,40$ = Lemah
- 3) $0,41 - 0,60$ = Sedang
- 4) $0,61 - 0,80$ = Kuat
- 5) $0,81 - 0,99$ = Sangat kuat

Hasil hubungan antara kompensasi terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.23
Hasil Koefisien Korelasi
Correlations

	Kompensasi	Motivasi
Pearson	1	,761**
Correlat		
Kom		
ion		
pensa		
pen		
si		
Sig. (2-		
tailed)		
N	37	37

Pearson Correlat	,761**	1
Motiv asi	,000	
Sig. (2-tailed)		
N	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel III.23 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (hubungan) antara kompensasi dengan motivasi sebesar 0,761, yang mana artinya sesuai dengan pedoman interpretasi nilai tersebut masuk dalam kategori kuat. Dengan demikian terdapat hubungan positif sebesar 0,761 antara kompensasi terhadap motivasi.

3.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel independen (kompensasi) menjelaskan variabel dependennya (motivasi) yang dapat dilihat dari *R Square* dari perhitungan melalui aplikasi program SPSS 21. Berikut tabel hasil pengolahan data:

Tabel III.24
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,761 ^a	,579	,567	2,414
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel III.24 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,579 atau 57,9%, artinya variabel kompensasi dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya setelah menentukan *R Square* dapat dilihat tabel anova sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi pada PT Gracia Utamajaya Semarang

Ha: Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi pada PT Gracia Utamajaya Semarang.

Tabel III.25
Tabel Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	280,340	1	280,340	48,101	,000 ^b
Residual	203,984	35	5,828		
Total	484,324	36			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel anova diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

3.3.3. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jumlah perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen dimanipulasi.

H_0 : Tidak ada koefisien regresi yang signifikan.

H_a : Adanya koefisien regresi yang signifikan.

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi melalui aplikasi program SPSS 21, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel III.26
Hasil Analisis Regresi Kompensasi
Terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig. Gracia
	B	Std. Error			
(Constant)	14,824	3,814		3,886	,000
Kompensasi	,632	,091	,761	6,936	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel III.26, tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H_a diterima,

artinya persamaan regresi signifikan. Sehingga dapat diperoleh persamaan yaitu: $Y = 14,824 + 0,632X$. Dimana: $Y =$ Motivasi dan $X =$ Kompensasi

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar 14,824 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka motivasi akan sebesar 14,824 satuan dan sebaliknya jika kompensasi sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,632. Jadi setiap penambahan nilai bagi variabel kompensasi dapat meningkatkan penambahan nilai bagi variabel motivasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT

Gracia Utamajaya Semarang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisa secara statistik dengan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT Gracia Utamajaya Semarang mempunyai hubungan positif sebesar 0,761, yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori kuat.

2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Gracia Utamajaya Semarang dan mencapai 0,579 atau 57,9% yang diketahui dari perhitungan koefisien determinasi dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi diperoleh persamaan $Y = 14,824 + 0,632X$ persamaan ini menunjukkan bila kompensasi bersifat konstan atau bernilai 0 (nol) maka Y (motivasi) adalah sebesar 14,824. Jika tidak ada kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka motivasi akan sebesar 14,824 satuan. Dan sebaliknya jika kompensasi sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,632. Jadi setiap penambahan nilai bagi variabel kompensasi dapat meningkatkan penambahan nilai bagi variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90. Retrieved from <http://ejurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>

Erisman, A., & Arini, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39. Retrieved from <http://ejurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>