

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKRETARIAT NASIONAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KEPALA KELUARGA**

**Superyana**<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Krisnadwipayana Jakarta

**Widodo**<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Jakarta

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : [widodounkris@gmail.com](mailto:widodounkris@gmail.com)

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect simultaneously and partially between compensation and motivation on employee performance at the National Secretariat for Women Empowerment Head of the Family. The research population is all employees of the National Secretariat for Women Empowerment Head of Family which amounts to 51 people. Sampling technique using saturated sampling technique. The result of the research shows that there is simultaneous influence of variable of compensation and motivation to employee performance of National Secretariat of Women Empowerment Head of Family 0,691, there is partial influence of compensation variable to employee performance 0, and there is partial influence of motivation variable to employee productivity equal to 0,522.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu asset utama dalam suatu organisasi yang memiliki peran strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta semangat kerja yang positif untuk mengelola organisasi atau perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi tercapai. Kinerja mengacu pada prestasi kerja

karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Masalah mendasar yang sering dihadapi adalah bagaimana mengelola sumberdaya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat hubungan yang erat antara penghargaan yang diterima oleh karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan, akan tetapi harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif karyawan untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Tulus (2013), kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung ataupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada perusahaan tersebut dari pada perusahaan yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas hasil pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Selain kompensasi, salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Motivasi yang ada dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh

karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya (Siagian, 2010). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2009) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Handoko (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo, bahwa "Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan". Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2013), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan, dalam bentuk uang, barang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Triton dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2010) menjelaskan kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki beberapa jenis, salah satunya berdasarkan sifat penerimaannya yang dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu : a. Kompensasi yang bersifat finansial; Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan. b. Kompensasi yang bersifat non finansial; Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan motivasi kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat beribadah, penyediaan fasilitas olahraga dan sebagainya.

Menurut Dessler (2013), jenis-jenis kompensasi dapat digolongkan menjadi 2 komponen, hal ini dikemukakan sebagai berikut: a. Kompensasi langsung; Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang

secara langsung dibayarkan perusahaan kepada karyawan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Kompensasi langsung dapat berupa gaji atau upah dan juga insentif atau bonus. b. Kompensasi tidak langsung; Kompensasi tidak langsung dapat berupa *benefit* dan *service* sebagai kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan.

Sirait (2010) dalam bukunya menulis, Sikula mendefinisikan "Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi." Insentif merupakan bentuk kompensasi yang mempunyai kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi karyawan).

Asas kompensasi menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2013) adalah adil dan layak dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Berikut ini diuraikan secara jelas mengenai asas pemberian kompensasi: a. Asas Adil; Adil dalam pemberian kompensasi bukanlah berarti setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi dengan jumlah yang sama, tetapi justru nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, resiko pekerjaan, tingkat tanggung jawab perusahaan, jabatan pekerja, serta memenuhi syarat internal konsistensi. b. Asas Layak dan Wajar; Asas yang layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan wajar tidak biasanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh

pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya.

Menurut Hasibuan (2013) tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Penjelasan secara ringkas untuk masing-masing tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut: a. Tujuan ikatan kerjasama; Kompensasi ini dilakukan dengan tujuan agar antara karyawan dengan pemilik perusahaan dapat terjalin suatu ikatan kerjasama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerjasama. Ikatan perjanjian atau kesepakatan ini akan memungkinkan terjadinya kerjasama, dimana karyawan berperan sebagai pemberi balas jasa atas segala kerja keras yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. b. Tujuan kepuasan kerja; Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai dan juga terpenuhinya kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial dan egoistiknya. c. Tujuan pengadaan efektif; Tujuan ini dapat tercapai antara lain dengan penetapan program pemberian kompensasi yang cukup besar. Dengan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan akan mudah dipenuhi. d. Tujuan motivasi; Motivasi ini berkaitan juga dengan peluang *reward* yang bernilai, oleh karena itu tujuan motivasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh perusahaan atau manajemen apabila program kompensasi dirasakan cukup besar oleh karyawan. Karena itu

umpan balik setelah pemberian kompensasi perlu dilakukan kepada karyawan untuk memastikan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. e. Tujuan stabilitas karyawan; Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan serta didukung oleh konsistensi eksternal. Stabilitas karyawan setelah diberikannya kompensasi dapat diketahui relatif kecilnya *turn over* maupun pengunduran diri oleh karyawan dari pekerjaan yang selama ini ditekuninya. f. Tujuan disiplin; Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa, sehingga karyawan mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan enggan pindah pekerjaan apalagi di diberhentikan oleh PHK, Oleh karena itu dengan penuh kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. g. Tujuan meminimalisasi protes serikat buruh; Karyawan yang menilai cukup besar dan adil, tentunya akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga dengan sendirinya penyaluran aspirasi negatif atau bentuk-bentuk protes yang bersifat kontraproduktif kepada dan melalui serikat buruh dapat diminimalisasi atau dapat dihilangkan sama sekali di lingkungan perusahaan. h. Tujuan meminimalisasi intervensi pemerintah; Karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterimanya cukup besar, adil dan sesuai dengan undang - undang perburuhan tentunya tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai ketelंगा pemerintah. Pemerintah tidak akan intervensi apabila pemerintah merasa bahwa

organisasi atau perusahaan telah menyalahi Undang-Undang perburuhan yang telah ditetapkan.

### Motivasi Kerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009), "Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan". Menurut Handoko (2011) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu konsep yang luas. Motivasi mencakup beberapa istilah-istilah lainnya yang menjelaskan pengaruh-pengaruh pada energi dan arah dari perilaku kita terhadap kebutuhan-kebutuhan, minat-minat, nilai-nilai kita serta sikap-sikap kita terhadap aktifitas atau event-event. Aspirasi-aspirasi kita dan rongan-dorongan yang kita minati mempengaruhi perilaku kita dengan baik. Motivasi bukanlah suatu perilaku, motivasi adalah pernyataan internal yang kompleks yang tidak dapat dipelajari secara langsung, tetapi pernyataan internal yang kompleks itu mempengaruhi perilaku (Owen, 2011).

McClelland dalam Wieland & Ullrich mengemukakan bahwa motivasi adalah sikap emosional yang kuat yang berkaitan dengan perkembangan dan reaksi individu untuk mengantisipasi pencapaian tujuan. Motivasi menentukan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan, sehingga motivasi akan berkait dengan efektifitas organisasi.

Motivasi adalah dorongan pribadi dalam diri seseorang sehubungan dengan keinginan dan kebutuhannya untuk melakukan kegiatan nyata agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya.

Beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dan dapat

diterapkan dalam organisasi diantaranya sebagai berikut : a. **Teori Dua Faktor Herzberg;** Herzberg mengemukakan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah : 1) *Hygiene Factor;* Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan. 2) *Satisfier Factor;* Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor – faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor – faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, dan hubungan dengan para bawahan. b. **Teori Motivasi Kebutuhan Maslow;** Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersikap bawaan (Marihhot Tua E.H., 2011). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari : 1) Fisiologis, antara lain kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain. 2) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. 3) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik - baik, persahabatan. 4) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi,

serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. 5) Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Hasibuan (2010), tujuan motivasi adalah untuk : a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja; c. Mengefektifkan pengadaan kerja; d. Meningkatkan disiplin kerja karyawan; e. Mempertahankan tingkat kestabilan karyawan; f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang harmonis; g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; h. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan; i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya; j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat serta bahan baku.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya yang

berjudul "*Human Resource Management*" (2011), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dan hasil; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan bekerja sama

Dimensi lain dari kinerja di luar beberapa yang umum ini dapat diterapkan pada berbagai pekerjaan. Kriteria pekerjaan (*job criteria*) atau dimensi yang spesifik dari kinerja pekerjaan akan mengidentifikasi elemen yang paling penting dalam pekerjaan tersebut.

Di sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, (2012), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual adalah : 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. 3) Dukungan organisasi yang diterimanya seperti pelatihan dan pengembangan kapasitas, peralatan dan perlengkapan kerja, standar kerja, dukungan manajemen dan rekan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013), 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. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga yang berjumlah 51 orang.

### **Sampel Penelitian**

Teknik sampling yang peneliti gunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Maka jumlah pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Sebelum peneliti melakukan analisa terhadap data, maka tahap awal yang dilakukan peneliti adalah dengan pengujian kualitas data yaitu validitas dan reabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model serta dilakukan pengujian hipotesis dengan beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrument pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrument dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Sugiyono (2014:52), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi kalau instrument tersebut kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid. Namun demikian peneliti dalam penelitian ini menggunakan r tabel yaitu sebesar 0,276 ( $N = 51$  ;  $\alpha = 0,05$ ). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar

skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilaman dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variable - variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya. Juliansyah Noor (2014), Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan  $\alpha = 0,05$ .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas Kompensasi**

Dari Hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan kompensasi dari 51 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 8 pernyataan, dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pernyataan	R Hitung	Kritis	Kesimpulan
Item 1	0.405	0.30	Valid
Item 2	0.326	0.30	Valid
Item 3	0.672	0.30	Valid
Item 4	0.417	0.30	Valid
Item 5	0.471	0.30	Valid
Item 6	0.577	0.30	Valid
Item 7	0.566	0.30	Valid
Item 8	0.488	0.30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan dari kompensasi hasilnya adalah valid.

### Uji Validitas Motivasi

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap item pernyataan motivasi dari 51 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 8 pernyataan, dengan skor setiap responden hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi**

Pernyataan	R Hitung	Kritis	Kesimpulan
Item 1	0.626	0.30	Valid
Item 2	0.586	0.30	Valid
Item 3	0.514	0.30	Valid
Item 4	0.663	0.30	Valid
Item 5	0.538	0.30	Valid
Item 6	0.794	0.30	Valid
Item 7	0.426	0.30	Valid
Item 8	0.665	0.30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan darimotivasi hasilnya adalah valid.

### Uji Validitas Kinerja

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap item pernyataan kinerja dari 51 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 8 pernyataan, dengan skor setiap responden hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	R Hitung	Kritis	Kesimpulan
Item 1	0.479	0.30	Valid
Item 2	0.690	0.30	Valid
Item 3	0.699	0.30	Valid
Item 4	0.624	0.30	Valid
Item 5	0.649	0.30	Valid
Item 6	0.536	0.30	Valid
Item 7	0.544	0.30	Valid
Item 8	0.674	0.30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan dari tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan dari kinerja hasilnya adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil

pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha diatas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis ( $\alpha$ )=5%	Kesimpulan
Kompensasi	0.614	0.600	Valid
Motivasi	0.743	0.600	Valid
Kinerja	0.687	0.600	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran reliable yaitu dari variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang *reliable* dari masing-masing dimensi.

**Hasil Penelitian**

**Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga**

Hasil pengelolaan membuktikan bahwa ternyata sinergi kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Nilai pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Model Summary Secara Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 <sup>a</sup>	,691	,678	2,08208	1,908

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 6. Coefficients Secara Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	2,921		,302	,764
	Kompensasi	,671	,131	,580	5,114	,000
	Motivasi	,336	,122	,312	2,753	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Anova

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,426	2	232,213	53,566	,000 <sup>b</sup>
	Residual	208,083	48	4,335		
	Total	672,510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Dari hasil perhitungan SPSS Ver. 23.00 model summary nilai  $r = 0,831$  dan  $R \text{ Square} = 0,691$ , sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar  $\hat{Y} = 0,882 + 0,671 (X_1) + 0,336 (X_2)$ . Dari persamaan regresi berganda (bersama-sama) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan, yaitu : 1) Secara simultan Nilai  $r = 0,831$ , artinya ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga pada tingkat hubungan yang sangat kuat. 2) Koefisien regresi variabel  $X_1$  bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel kompensasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,671 terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Koefisien regresi variabel  $X_2$  bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dari variabel motivasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,336 terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. 4) Sedangkan untuk mengukur

sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel-variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,691 atau 6,91%, hal ini menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga sebesar 69,1% dan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan. 5) Pengujian hubungan secara bersama-sama kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai F hitung = 53,566 lebih besar dibanding dengan F tabel 3,23 atau tingkat signifikan = 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "diduga ada pengaruh simultan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga" dapat dibuktikan dan diterima.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompensasi diduga akan meningkatkan kinerja karyawan Sekretariat nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Hal ini dibuktikan dari pernyataan gaji pokok yang diterima sudah layak dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya, gaji pokok yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dasar saya dan keluarga, insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah layak dan sesuai dengan capaian target kerja, perusahaan memberikan uang pesangon yang layak kepada karyawan yang terkena PHK, perusahaan memberikan tunjangan cuti yang layak dan memadai, perusahaan menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan kerja untuk karyawan, perusahaan menyediakan tunjangan hari tua yang memadai untuk menjamin kesejahteraan karyawan saat memasuki usia pensiun, perusahaan tetap memberikan gaji pokok kepada karyawan yang tidak bekerja karena sakit atau tertimpa musibah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disusun dari analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada sebelumnya adalah Terdapat pengaruh simultan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga sebesar 0.691 atau 69,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti sebesar 30,9%.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti mencoba memberikan rekomendasi dalam bentuk saran kepada Sekretariat Nasional PEKKA yang dijadikan sebagai objek penelitian. Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi diduga akan meningkatkan kinerja karyawan Sekretariat Nasional Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga. Hal ini dikarenakan pernyataan tentang perusahaan sudah memiliki standar prosedur keamanan yang baik, sarana dan prasarana kerja diperusahaan saya sudah memadai, pimpinan dalam divisi saya mampu menjadi “*problem solving*” bagi stafnya, pimpinan dalam divisi saya mampu dan bersedia membimbing stafnya saat dibutuhkan, bidang pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan bakat, kemampuan dan latar belakang pendidikan saya, perusahaan memfasilitasi pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan untuk pengembangan kapasitas karyawan, hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik, perusahaan memberikan peluang dan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kariernya.

yang diajukan: 1) Pemberian kompensasi yang telah diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah optimal dengan adanya beberapa indikator yang memacu pada pemberian kompensasi yang telah dirasakan para karyawan. Jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan Disisi lain perusahaan harus lebih memperhatikan faktor - faktor lain yang diinginkan karyawan seperti promosi jabatan, kenaikan gaji dan lingkungan kerja. 2) Disisi lain dengan diperhatikannya kompensasi dari tiap individu karyawan juga dapat memberikan dampak bagi motivasi kerja karyawan pada gilirannya, meningkatnya motivasi kerja dari tiap individu karyawan dapat membantu karyawan dalam mencapai standar dan target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal

ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan peningkatan kapasitas karyawan agar lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pemahaman kerja yang benar akan meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dalam memenuhi target perusahaan. 3) Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, baik dalam hal penentuan *sample* maupun kajian teoritis yang disajikan, sehingga dengan dikombinasikannya pengukuran maupun dimensi yang melekat pada variable pembahasan diharapkan dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dan pada akhirnya akan memperkaya kajian serta literatur dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dari tiap individu karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti, 2012, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non - Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Wilayah Makassar*”
- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid Dua, Jakarta : Index
- Dito, Anoki Herbian, 2010, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervemim*”
- Fathoni, Abdurrahmat, 2009, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineck Cipta.
- Fraenkel, jack L and Norman E Wallen, 2008, *How To Design and Valuate Researche In Education*, New York : McGraw-Hill Inc.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Paham dan Helmi, 2008, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Jakarta.: Salemba Empat.
- Griffin, Ricky W, 2009, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta : Erlangga.
- Hadipoernomo, 2009, *Tata Personalia*, Jakarta : Djambatan.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke tujuh belas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis, Noor, 2014, *Kinerja, Teori, Penilaian & Pelatihan*, Jakarta : BP FKUM UI.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2010, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2, Jakarta : Erlangga.
- Juliansyah, Noor, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Koontz, Harold, Cyril O’Donnel dan Heinz Weihrich, 1984, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2010, *Perilaku Organisasi*, Buku 3, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2009, *Human Resources Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)*, Bandung : Mandar Maju.

- Muryanto, Eko, 2011, *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”*.
- Nachrowi, dan Hardius, 2010, *Penggunaan Teknik Ekonometrika*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, Mutiara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1982, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta : BPFPE.
- Sastrohadiwiryono, Siswaanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djambatan.
- Siagian, Sondang, 2009, *Manajemen Personalial*, Jilid kedua, Jakarta : Erlangga.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2011, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Suganda, Dann, 2009, *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*, Bandung : CV Sinar Baru.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Susilo Martoyo, 1999, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFPE.
- Tulus, Moh. Agus, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar Husein, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai Sagala, dan Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.