

**ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana
Ekonomi Program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya
Wiwaha Yogyakarta



Disusun Oleh :

Nama : Johani
NIM : 121213404
Jurusan : Akuntansi

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
Jl. Lowanu Sorosutan UH VI/20 Yogyakarta Telp. (0274) 377091 Fax (0274) 370294

Homepage : www.stieww.ac.id

Yogyakarta

2017

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede Yogyakarta)

Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana
Ekonomi Program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya
Wiwaha Yogyakarta

Disusun Oleh :

Nama : Johani
NIM : 121213404
Jurusan : Akuntansi

Yogyakarta, 28 Desember 2016

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Sulastiningsih, M.Si

ABSTRAK

Johani, 121213404 (2017) Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Kotagede Yogyakarta)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran, pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Yogyakarta.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang disebar kepada karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Yogyakarta, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Yogyakarta, sistem kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Yogyakarta.

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

ABSTRACT

Johani, 121213404 (2017) Analysis of The Influence of The Compensation System and Work Motivation on Employee Performance (A case study on Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede Yogyakarta)

This study aims to determine the effect of compensation system on employee performance to the employee of Sekar Kedhaton Restaurant, the influence of work motivation on employee performance to the employee of Sekar Kedhaton Restaurant, the effect of compensation system and work motivation significantly on employee performance to the employee of Sekar Kedhaton Restaurant.

The sample in this study amounted 34 respondents were distributed to the employees of Sekar Kedhaton Restauran Yogyakarta. Data analysis methods used are quantitative analyzes using the validity test, reliability test, test for normality, the assumption of classical test, multiple linear regression analysis.

The results of studies using multiple linear regression analysis is compensation system and a positive effect on the performance of employees of Sekar Kedhaton Restaurant Yogyakarta, work motivation and a positive effect on the performance of employees of Sekar Kedhaton Restaurant Yogyakarta, compensation system and work motivation and a significantly positive effect on the performance of employees of Sekar Kedhaton Restaurant Yogyakarta.

Keywords : Compensation System, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa shalawat beriring salam pula semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah:

“Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede Yogyakarta)”

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk, hidayah dan perlindungannya kepada setiap hamba-Nya.
2. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi serta do'a yang tulus dipanjatkan untukku.
3. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.

4. Dra. Sulastiningsih, M.Si selaku Wakil Ketua II dan staf pengajar sekaligus dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dalam penulisan skripsi ini serta penuh dedikasi telah memberikan ilmunya.
5. Seluruh dosen pengajar di STIE Widya Wiwaha, terimakasih semuanya karena sudah mengajari dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
6. Ibu Betta Fara selaku pemilik perusahaan Sekar Kedhaton Restoran Kotagede beserta seluruh jajaran staf dan karyawannya yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Syafarudin Alwi dan Bpk. Sugeng Iman Diryo selaku pengurus yayasan Lembaga Peduli Pendidikan (LPENA) yang selama ini telah membantu secara moril maupun materiil atas keberlangsungan proses kuliah saya selama ini.
8. Seluruh teman-teman jurusan Akuntansi angkatan 2012, terimakasih atas kebersamaan selama kurang lebih 4 tahun ini. Terimakasih untuk semua kebaikan dan dorongan motivasi dari kalian selama ini. Salam sukses dan berkah untuk kita semua.
9. Seluruh teman-teman aktivis mahasiswa baik BEM, UKM, atau WWEC. Jaga selalu kekompakan dan nama baik almamater tercinta.
10. Sahabatku Sarwan Ardiyanto yang selalu memberikan semangat dan motivasi di dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.
11. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masihlah jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh

keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penyusun miliki. Oleh karena itu, penyusun dengan sangat terbuka dan lapang dada mengharap adanya masukan yang sifatnya membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk yang penyusun terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga Tugas Akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari Allah swt. Aamiin.

Yogyakarta, 28 Desember 2016

Penyusun

Halaman Persembahan

Dengan rasa syukur yang mendalam kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT, yang paling utama dari segalanya, karena taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta dan pengalaman hidup. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat beriring salam pun tak lupa senantiasa terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.
2. Almarhum Ayahanda dan Ibunda Tercinta.
Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga pencapaianku ini bisa memberikan sedikit kebanggaan kepada Ayah dan Ibu, walaupun saat ini Ayah dan Ibu sudah tidak berada di sampingku namun kalianlah yang menjadi motivasi utamaku di dalam setiap langkah perjuanganku selama ini. Terima Kasih Ibu, Terima Kasih Ayah..
3. Saudara-saudaraku
Untuk kakak-kakakku, tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, terima kasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untuk kalian semua
4. Dosen Pembimbing dan Staf Akademik.

Ibu Sulastiningsih selaku dosen pembimbing tugas akhirku, terimakasih banyak bu saya sudah dibantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari Ibu selama ini, dan kepada seluruh dosen pengajar STIE Widya Wiwaha, terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yg sangat berarti yang telah kalian berikan kepada kami, kalian luar biasa.

5. Almamaterku Angkatan 2012

Terimakasih atas kebersamaan selama kurang lebih 4 tahun ini. Terimakasih untuk semua kebaikan dan dorongan motivasi dari kalian selama ini. Salam sukses dan berkah untuk kita semua.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Motto

“Tidak sempurna iman seseorang di antara kalian sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri.”

(H.R. Bukhari dan Muslim)

“Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah memudahkannya mendapat jalan ke surga”

(H.R Muslim)

“Dan orang mukmin yang paling sempurna Imamnya adalah mereka yang paling baik Akhlaknya”

(HR. Ahmad)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

(Al-Baqarah: 216)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kompensasi.....	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Tujuan Kompensasi	8
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi	10
2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2 Motivasi	15
2.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.2.2 Teori Motivasi	16
2.3 Kinerja.....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	19
2.3.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja	20
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5 Jenis-jenis Penilaian Kinerja	23
2.3.6 Metode Penilaian Kinerja	24
2.3.7 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	25
2.3.8 Indikator Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Hipotesis	30
2.6 Kerangka Teoritis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3. Variabel	33
3.4. Teknik Pengambilan Data.....	33
3.5. Populasi dan Sampel	34
3.6. Metode Analisis Data	35
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.2 Pengumpulan Data	45
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	49
4.4 Analisis Data dan Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Keterbatasan.....	62
5.3 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert	34
Tabel 2. Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 3. Umur Responden	46
Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden	47
Tabel 5. Lama Bekerja	48
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Validitas	50
Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 10. Hasil Uji T	58
Tabel 11. Hasil Uji F	59
Tabel 12. Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis	31
Gambar 2. Jenis Kelamin Responden	46
Gambar 3. Umur Responden	47
Gambar 4. Tingkat Pendidikan Responden	48
Gambar 5. Lama Bekerja	49
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas	53
Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

Douglas (2000 ; 34) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 ; 67). Pada dasarnya

kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Dale, 1992 ; 3)

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi dan motivasi, karena kompensasi dan motivasi juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2001 ; 155).

Kompensasi menurut Simamora (2004 ; 442) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008 ; 118). Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian, motivasi,

dan penghargaan dari pimpinan (Mondy, 2008 ; 4-5). Hasibuan (2008 ; 120) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting di dalam membangun kinerja karyawan yang optimal yakni berupa motivasi. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2011 ; 143) adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Sopiah (2008 ; 169) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut Wibowo (2010 ; 379) mengemukakan bahwa : Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bermain ponsel genggam ketika di waktu bekerja, dan masih sering terjadinya karyawan terlambat datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta masih adanya pengajuan keluhan dari pihak staff manajemen yang menginginkan adanya perubahan kebijakan kenaikan pemberian

upah tambahan pada tanggal-tanggal di hari libur nasional. Peneliti berasumsi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan di dalam bekerja adalah disebabkan oleh kompensasi perusahaan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kinerja karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede belum sesuai dengan standar operasional dan target perusahaan.
2. Sistem kompensasi dan motivasi karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta?
3. Apakah sistem kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta.
3. Menganalisa pengaruh pemberian sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga sebagai tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta dalam

melakukan keputusan terhadap pemberian kompensasi dan motivasi kerja guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan melakukan atau mengembangkan penelitian dengan judul atau materi yang sama di masa yang akan datang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004:441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Sutrisno (2009:181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002:121) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Dessler (2007:46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya. Adapun Mathis (2006:420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Sedangkan Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang

secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penjelasan ini memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada kompensasi finansial yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan dan motivasi kerja.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2000:128) antara lain :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

4) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima.

Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

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

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Riva'i, 2005;455). Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga.

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Riva'i, 2005 ; 456).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu staf untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja staf sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga.

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari lembaga tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan yang menjelaskan tentang "apa" dari motivasi (Riva'i, 2005 ; 458).

2.2.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori mengenai motivasi ini di antaranya adalah (Husnan, 2002 ; 198-201):

a. *Content Theory*

Content Theory ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti:

- a) Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang?
- b) Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?

Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Nampaknya teori ini sangat sederhana; yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para staf, dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut. Meskipun demikian, kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam praktek.

b. *Process Theory*

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku, misalnya, seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (katakan memperoleh kenaikan gaji) apabila mereka bertindak tertentu (misalkan dengan bekerja keras). Imbalan ini menjadi suatu perangsang (*incentive*) atau motif untuk perilaku mereka.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) - yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Sebagai misal, apabila seseorang percaya bahwa bekerja dan mampu mencapai *deadline* akan memperoleh pujian, tetapi kalau tidak bisa selesai pada *deadline* tersebut akan memperoleh teguran, dan ia lebih suka untuk memperoleh pujian, maka ia akan bekerja untuk bisa selesai (sebelum) *deadline*. Sebaliknya apabila selesai terlambatpun tidak akan diapa-apakan, sebagaimana selesai tepat pada waktunya juga tidak memperoleh apa-apa, maka ia mungkin tidak akan terdorong untuk menyelesaikan tepat pada waktunya.

Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Sebagai misal, apabila bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik-pangkatkan menjadi supervisor, dan seseorang memang berkeinginan sangat kuat untuk menjadi seorang supervisor, maka ia akan bekerja keras untuk melampaui target produksi tersebut.

c. *Reinforcement Theory*

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu *motive* atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang menyenangkan tersebut.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya, yaitu Hasibuan (2006:94) berpendapat bahwa: "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu."

Mangkunegara (2009:9) berpendapat bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2004:174) mengemukakan pendapat bahwa: "Kinerja merupakan segala bentuk aktifitas dalam memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan". Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability vs Motivation}$$

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan penjelasan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dijelaskan dan dirumuskan di atas, maka dapat diperjelas bahwa (Mangkunegara, 2011:67-68):

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

2.3.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak

hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal –hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Riva'i (2011 ; 552), pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk meningkatkan etos kerja.
- 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 4) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 10) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Riva'i (2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai.
 - a) Meningkatkan motivasi.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
2. Manfaat bagi penilai.
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja.

- b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan.
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.3.5 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Riva'i (2011:562) jenis-jenis penilaian kinerja terdiri dari :

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - a. Cepat dan langsung.
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu ataupun lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

- a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggungjawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a. Membawa suatu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
 - b. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - c. Mungkin terlalu subjektif.
 - d. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.3.6 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Riva'i (2011:563), teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.

3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Veithzal Rivai (2011 ; 573), Adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

2.3.7 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara :

- a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c) Memperlihatkan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain :
- a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan, dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kerja.
 - c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - g) Mulai dari awal bila perlu.

Menurut Mangkunegara (2009:158), ada 24 poin untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Membuat pola pikir yang modern.
2. Kenali manfaat.
3. Kelola kerja.
4. Bekerjalah bersama karyawan.

5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas.
6. Satukan sasaran karyawan.
7. Tentukan insentif karyawan.
8. Jadilah orang yang mudah ditemui.
9. Berfokus pada komunikasi.
10. Melakukan tatap muka.
11. Hindarkan risiko pemeringkatan.
12. Jangan melakukan penggolongan.
13. Persiapkan penilaian.
14. Awali tinjauan secara benar.
15. Kenali sebab.
16. Mengakui keberhasilan.
17. Gunakan komunikasi yang kooperatif.
18. Berfokus pada perilaku dan hasil.
19. Perjelas kinerja.
20. Perlakukan konflik dengan apik.
21. Gunakan disiplin bertahap.
22. Kinerja dokumen.
23. Kembangkan karyawan.
24. Tingkatkan terus sistem kerja.

2.3.8 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja.

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab.

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif.

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai sistem kompensasi dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

1. Anoki Herdian Dito (2010)

Dalam penelitiannya yang berjudul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**, menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Fauzi Maufudz (2009)

Penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada Perusahaan Rokok HF Prima Malang**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok HF Prima Malang.

3. Yuniarti Tandi Rapang (2010)

Penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan)**. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja, hal itu dilakukan dengan menggunakan uji

korelasi Rank Spearman, dengan pengujian hipotesis. Dimana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk dalam kategori yang sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik, dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) sebesar 0,71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

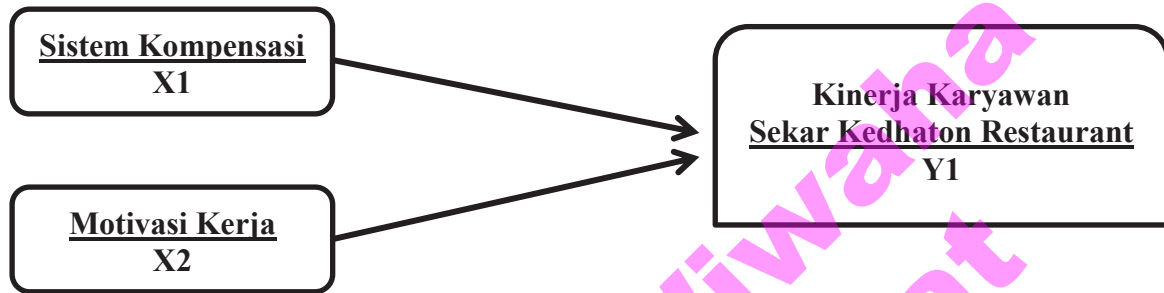
2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Sistem kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Teoritis

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka teoritis penelitian yang menggambarkan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede yang beralamatkan di Jl. Tegalgendu no. 28 Kotagede, Yogyakarta.

3.2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Indriantoro dan Supomo, 2002 ; 152).

b. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede.

b) Sumber Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen – dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, berikut data nama, jumlah dan bagian kerja karyawan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede.

3.3. Variabel

Menurut Arikunto (2001 ; 161), variabel berasal dari kata bahasa Inggris *variable* yang berarti faktor tak tetap atau berubah-ubah. Kemudian dalam bahasa Indonesia lebih tepatnya disebut *bervariasi*. Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Independen : Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, omerdent, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
- b. Variabel Dependen : Sering disebut variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan *Skala Likert* 1 – 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval (Sugiyono, 2010 ; 1993), sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- b. Dokumentasi, untuk mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.5. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah

seluruh karyawan di perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede yang berjumlah 51 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010 ; 116). Penentuan sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2003 ; 74-78). Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{51}{1 + 51 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{51}{1,51} = 33,8 \longrightarrow 34 \text{ Responden (pembulatan)}$$

3.6. Metode Analisis Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sekaran (2010 ; 327), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang

valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Sugiyono (2008 ; 182), validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total. Hasil pengujian validitas kemudian akan dibandingkan dengan r tabel.

Pengujian validitas ini adalah sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2008 ; 182)

Keterangan:

- r = Koefisien antara skor butir pernyataan dengan skor total
 N = Jumlah sampel
 X = Skor butir ke-i
 Y = Skor total butir

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008 ; 183), reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Reliabilitas dapat dicari dengan menggunakan rumus

Alpha Cronbach :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2008 ; 183)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

- σ^2 = Varian tiap butir
 X = Jumlah skor butir
 N = Jumlah responden

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengecek atau memeriksa apakah suatu persamaan regresi memiliki nilai yang tidak bias dan efisien. Pengujian asumsi klasik ini meliputi Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas. Berikut ini adalah penjelasan masing – masing uji yang digunakan pada penelitian ini :

a) Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2007 ; 95), uji normalitas adalah pengujian data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan untuk mengetahui apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara

melihat hasil dari *normal probability plot*, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data rill mengikuti garis diagonal. Untuk mendeteksi adanya uji normalitas ada atau tidak maka menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov, yang digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2010 ; 359), pada model regresi yang baik seharusnya variabel-variabel independen tidak memiliki korelasi antara satu dan lainnya. Gejala multikolinearitas ini dapat diketahui dengan memperhatikan angka VIF (*Variance Inflation Factor*) pada *output* regresi berganda. VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas. Syarat untuk memutuskan tidak terjadinya multikoliniearitas adalah jika angka pada VIF tidak jauh dari angka satu dan juga angka *tolerance* masih bernilai lebih kecil dari angka satu.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2007 ; 93), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan yang lain. Jika residual memiliki kesamaan varians, maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika tidak ada kesamaan disebut heterokedastisitas.

Homokedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik – titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola teratur. Heterokedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik – titik memiliki pola yang teratur, baik menyempit, melebar ataupun bergelombang.

2) Uji Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2008 ; 269), regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen. Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan fungsional. Menurut Ridwan (2011 ; 93) analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *dependent* (terikat) dapat diprediksikan (diramalkan) melalui variabel *independent* (bebas) secara parsial ataupun secara bersama – sama (simultan), sedangkan analisis regresi berganda menurut Ridwan (2011 ; 107), adalah pengembangan dari analisis regresi linier sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Berikut ini adalah bentuk persamaan regresi linear berganda :

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁ ,b ₂	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Sistem Kompensasi
X ₂	=	Motivasi Kerja

e = Error (faktor kesalahan)

b. Uji t (t-Test)

Menurut Sugiyono (2008 ; 244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
r = korelasi parsial yang ditemukan
n = jumlah sampel

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

Menurut Sugiyono (2008 ; 264) uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel}
 R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan
n = Jumlah sampel
k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

- Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut tidak signifikan.
- Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan.

d. Koefisien Determinasi

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Sekar Kedhaton Restoran merupakan salah satu restoran terbesar di Yogyakarta yang terletak di Kotagede. Dimana kawasan Kotagede ini biasanya menjadi tempat kunjungan wisata kedua setelah Candi Borobudur. Kotagede terkenal sebagai sentra kerajinan perak di daerah Yogyakarta. Setiap wisatawan yang berkunjung ke Jogja baik lokal maupun mancanegara selalu ingin mengenal lebih dekat tentang Kotagede.

Sekar Kedhaton Restaurant berdiri di sebuah bangunan yang memiliki nilai historis yang cukup tinggi. Bangunan ini didirikan pada tahun 1800an oleh Bapak Prawiro Soewarno atau akrab dengan sapaan Pak Tembong. Pak Tembong adalah seorang pengusaha sukses dan tersohor di wilayah Kotagede, beliau asli orang Kotagede atau sering disebut Suku Kalang.

Dahulu Pak Tembong adalah pengusaha kerajinan emas dan pegadaian. Konsumennya banyak berasal dari kalangan kerabat bangsawan Keraton Yogyakarta. Beliau dipercaya sebagai pemasok utama kebutuhan perhiasan para kerabat Keraton Yogyakarta.

Karena kekayaannya yang berlimpah, tersebar cerita pada jamannya Pak Tembong pernah ingin menghiasi pendopo rumahnya (sekarang Sekar Kedhaton) dengan koin-koin emas bergambar Ratu Belanda. Awalnya keinginannya ditentang oleh pihak Belanda karena ratunya digunakan sebagai hiasan lantai yang nantinya akan diinjak-injak oleh banyak orang. Namun akhirnya pihak Belanda memperbolehkan

keinginannya dengan syarat, penataan koin tersebut miring sehingga wajah Ratu mereka tidak terlihat. Pak Tembong tidak bisa menerima syarat yang diajukan oleh pihak Belanda, karena ia berpikir dengan penataan tersebut memerlukan banyak koin emas, akhirnya rencananya dibatalkan.

Bangunan kompleks Sekar Kedhaton merupakan perpaduan arsitektur Jawa, China, Portugis dan Belanda. Karena pada saat itu, banyak relasi Pak Tembong berasal dari negara-negara tersebut. Sehingga mereka memberikan ide-ide kepada Pak Tembong untuk rancangan bangunan kediamannya. Bahkan bangunan ini pernah diduduki tentara Belanda, lalu Pak Tembong mengasingkan diri ke wilayah Bantul sampai akhir hayatnya. Bangunan ini sempat dijadikan Markas Tentara Republik Indonesia sebelum masa kemerdekaan.

Sekar Kedhaton Restoran adalah tempat yang unik, dimana tamu tidak hanya dapat menikmati menu makanan terbaik yang disajikan, namun disini juga kita dapat menemukan kemewahan dan kenyamanan suasana dengan sentuhan-sentuhan keagungan dekorasi etnik Jawa yang kental. Restoran yang terletak di Jl. Tegal Gendu No. 28 Kotagede ini mempunyai layanan khas yang sangat unik, yaitu *rijstafel service*. *Rijstafel* merupakan layanan versi Belanda dengan makanan Indonesia yang terdiri dari berbagai macam lauk pauk dan sayuran seperti udang bakar, sate sapi, buntel daun pepaya, ayam bakar, dan buah-buahan yang dipadukan dengan layanan yang sangat memuaskan.

Sambil menikmati dekorasi etnik Jawa yang sangat kental dan pelayanan yang memuaskan, kita juga dapat menikmati berbagai menu pilihan ala carte yang bervariasi yang dikemas dalam perpaduan Jawa, Asia, dan Barat. Sekar Kedhaton Restoran juga

dilengkapi dengan lounge yang terletak di lantai II. Tempat ini sangat istimewa untuk bersantai, rileks dan bisnis. Karena di tempat ini disediakan beragam minuman yang bervariasi dan dapat mengakrabkan suasana santai Anda. Selain itu, Sekar Kedhaton Restaurant juga dilengkapi dengan *boutique residence* yang mewah, terdiri dari 3 kamar dengan balutan interior Jawa yang nyaman. Pelayanan tambahan yang mereka berikan di tempat ini antara lain *afternoon tea*, *fruit basket*, dan *breakfast* untuk 2 orang.

Selain hidangan masakan yang dapat kita temui di Sekar Kedhaton Restaurant ini, Anda juga dapat berbelanja souvenir kerajinan perak di Anzor's Silver. Toko kerajinan perak yang sudah tersohor di Kotagede ini terletak satu area dengan Sekar Kedhaton Restaurant. Itulah yang menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan domestik maupun mancanegara.

Restaurant yang mempunyai slogan *A Luxurious Touch of The Royal Javanese Majesty* ini mempunyai restaurant cabang di Mungkid, Magelang. Sekar Kedhaton Restaurant cabang Mungkid ini berdiri pada tanggal 15 Desember 2007, terletak di tempat yang sangat strategis. Letaknya tidak terlalu jauh dengan obyek wisata Candi Borobudur. Di sini kita dapat menikmati suasana kebun yang dihiasi beranekaragam tanaman dan pepohonan yang rindang dengan konsep joglo yang menyatu dengan alam. Meski tergolong baru, namun servis yang akan kita dapatkan tidak akan jauh berbeda dengan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede.

Seiring dengan waktu, kini restaurant ini bertekad terus meningkatkan pelayanan dengan memperluas area restaurant dengan penambahan ballroom area dan gerai kerajinan dan cinderamata "Badjoe Djogja" yang terletak di sebelah timur. Dengan penambahan area ini, konsumen dapat memilih tempat dimana konsumen akan

menikmati menu unggulan Sekar Kedhaton Restaurant sekaligus berbelanja souvenir khas Kotagede dan pernak-pernik lainnya. Selain itu di ballroom ini konsumen juga bisa menggunakannya untuk keperluan bisnis, seperti *meeting*, *gala dinner*, *gathering* hingga *wedding*. Dengan tidak menghilangkan balutan suasana khas Jawa, tempat ini menjadi lebih istimewa untuk konsumen nikmati.

4.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi keseluruhan, dimana populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2003 ; 74-78). Adapun teknik dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{51}{1 + 51 (0,1^2)}$$

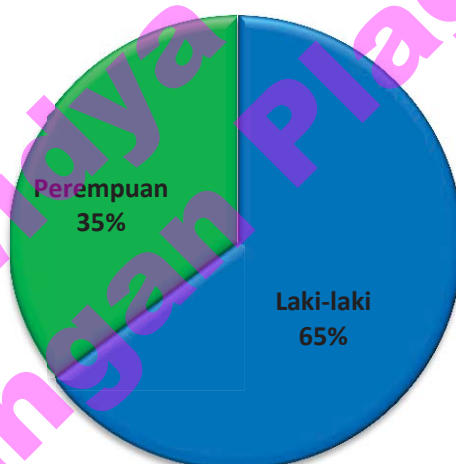
$$n = \frac{51}{1,51} = 33,8 \longrightarrow 34 \text{ Responden (pembulatan)}$$

Sampel tersebut kemudian dideskripsikan melalui jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal tersebut akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	22
Perempuan	12
Jumlah	34

Berdasarkan Tabel 2 di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 22 orang (65%) dan perempuan sebanyak 12 orang (35%).

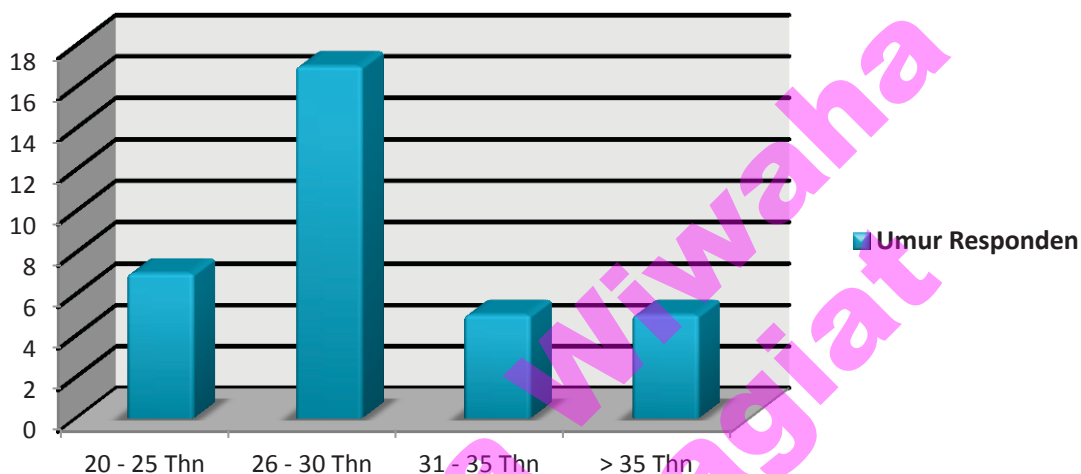


Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Umur Responden

Umur	Jumlah Responden
20 Thn – 25 Thn	7
26 Thn – 30 Thn	17
31 Thn – 35 Thn	5
>35 Thn	5
Jumlah	34

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 responden yang berusia antara 20 – 25 tahun (20%), 17 responden dengan usia antara 26 - 30 tahun (50%), 5 responden dengan usia antara 31 – 35 tahun (15%), dan 5 responden dengan usia di atas 35 tahun (15%).



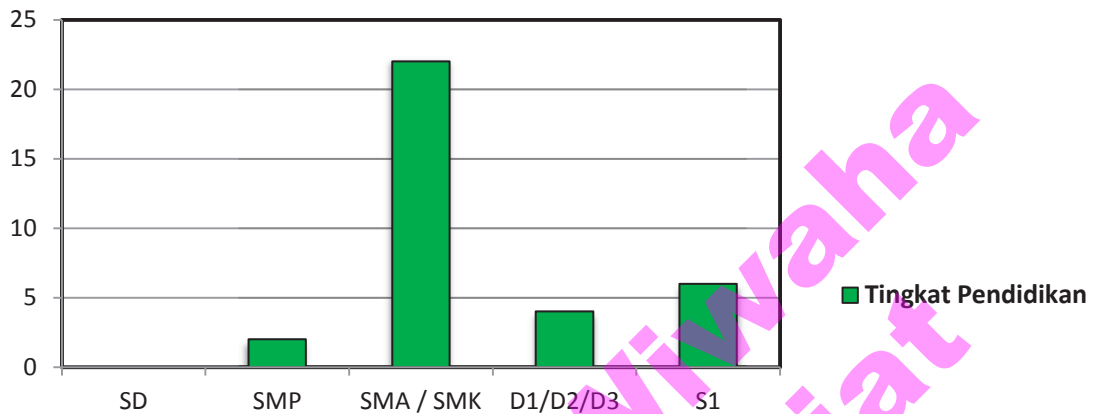
Gambar 3. Umur Responden

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden
SD	0
SMP	2
SMA/SMK	22
D1/D2/D3	4
S1	6
Jumlah	34

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah tamatan SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 22 responden (65%), sedangkan

sisanya sebanyak 2 responden adalah lulusan SMP (6%), 4 responden lulusan D1/D2/D3 (12%), dan tamatan S1 sebanyak 6 responden (17%).

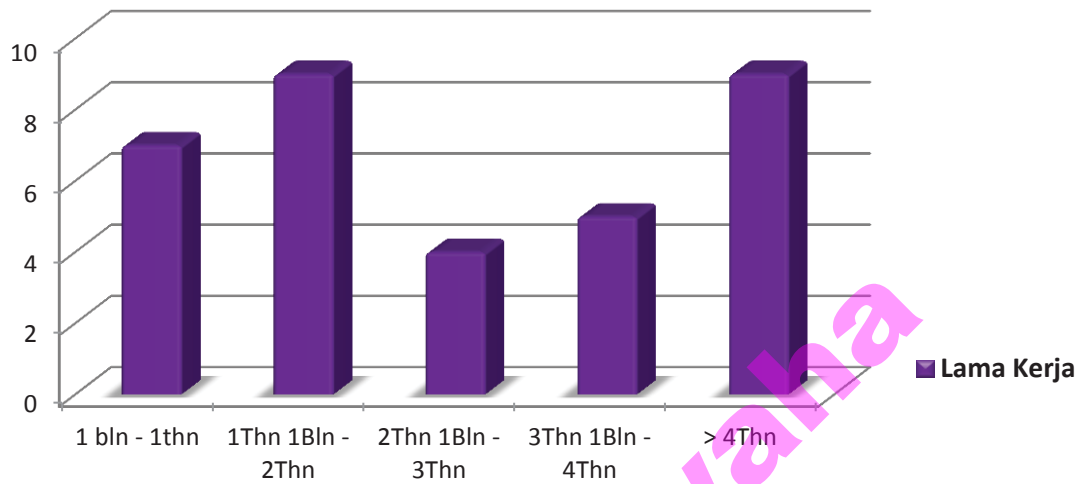


Gambar 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 5. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden
1 bln – 1 thn	7
1thn 1bln – 2 thn	9
2thn 1bln – 3 thn	4
3thn 1bln – 4 thn	5
>4thn	9
Jumlah	34

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 responden yang bekerja antara 1 bulan – 1 tahun (21%), 9 responden sudah bekerja antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun (26%), 4 responden sudah bekerja antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun (12%), 5 responden antara 3 tahun 1 bulan – 4 tahun (15%), dan lebih dari 4 tahun sebanyak 9 responden (26%).



Gambar 5. Lama Bekerja Responden

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini mengukur tingkat kevalidan suatu kuesioner.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{xy} terhadap r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

r tabel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

r tabel = $N-2$, dimana N = jumlah responden

perhitungan r tabel pada kuesioner adalah:

$$r \text{ tabel} = N-2 = 34-2 = 32$$

Jadi, nilai r tabelnya adalah 0,339

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Bila $r_{xy} > r$ tabel, maka pernyataan tersebut terbukti valid.

- Bila $r_{xy} < r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak terbukti valid.

Hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 6.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Sistem Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
SK_1	0,739	0,339	Valid
SK_2	0,855	0,339	Valid
SK_3	0,706	0,339	Valid
SK_4	0,709	0,339	Valid
SK_5	0,768	0,339	Valid
SK_6	0,700	0,339	Valid
SK_7	0,781	0,339	Valid
Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
MK_1	0,706	0,339	Valid
MK_2	0,678	0,339	Valid
MK_3	0,702	0,339	Valid
MK_4	0,767	0,339	Valid
MK_5	0,690	0,339	Valid
MK_6	0,816	0,339	Valid
MK_7	0,817	0,339	Valid
Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
KK_1	0,584	0,339	Valid
KK_2	0,617	0,339	Valid
KK_3	0,783	0,339	Valid
KK_4	0,645	0,339	Valid
KK_5	0,562	0,339	Valid
KK_6	0,684	0,339	Valid
KK_7	0,742	0,339	Valid
KK_8	0,684	0,339	Valid
KK_9	0,747	0,339	Valid
KK_10	0,400	0,339	Valid
KK_11	0,767	0,339	Valid
KK_12	0,835	0,339	Valid
KK_13	0,774	0,339	Valid
KK_14	0,728	0,339	Valid
KK_15	0,854	0,339	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui hasil uji validitas variabel sistem kompensasi menunjukkan semua pernyataan valid. Adapun keterangan dari

semua pernyataan tersebut adalah sistem kompensasi 1 (*SK_1*) sebesar 0,739, sistem kompensasi 2 (*SK_2*) sebesar 0,855, sistem kompensasi 3 (*SK_3*) sebesar 0,706, sistem kompensasi 4 (*SK_4*) sebesar 0,709, sistem kompensasi 5 (*SK_5*) sebesar 0,768, sistem kompensasi 6 (*SK_6*) sebesar 0,700, sistem kompensasi 7 (*SK_7*) sebesar 0,781.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan semua pernyataan valid. Adapun keterangan dari semua pernyataan tersebut adalah motivasi kerja 1 (*MK_1*) sebesar 0,706, motivasi kerja 2 (*MK_2*) sebesar 0,678, motivasi kerja 3 (*MK_3*) sebesar 0,702, motivasi kerja 4 (*MK_4*) sebesar 0,767, motivasi kerja 5 (*MK_5*) sebesar 0,690, motivasi kerja 6 (*MK_6*) sebesar 0,816, motivasi kerja 7 (*MK_7*) sebesar 0,817.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan semua pernyataan valid. Adapun keterangan dari semua pernyataan tersebut adalah kinerja karyawan 1 (*KK_1*) sebesar 0,584, kinerja karyawan 2 (*KK_2*) sebesar 0,617, kinerja karyawan 3 (*KK_3*) sebesar 0,783, kinerja karyawan 4 (*KK_4*) sebesar 0,645, kinerja karyawan 5 (*KK_5*) sebesar 0,562, kinerja karyawan 6 (*KK_6*) sebesar 0,684, kinerja karyawan 7 (*KK_7*) sebesar 0,742, kinerja karyawan 8 (*KK_8*) sebesar 0,684, kinerja karyawan 9 (*KK_9*) sebesar 0,747, kinerja karyawan 10 (*KK_10*) sebesar 0,400, kinerja karyawan 11 (*KK_11*) sebesar 0,767, kinerja karyawan 12 (*KK_12*) sebesar 0,835, kinerja karyawan 13 (*KK_13*) sebesar 0,774, kinerja karyawan 14 (*KK_14*) sebesar 0,728, kinerja karyawan 15 (*KK_15*) sebesar 0,854.

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 34 responden pada sistem kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede adalah valid, karena r_{xy} lebih besar dari r tabel (0,339).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengukur tingkat ketetapan atau kekonsistenan suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{xy} terhadap r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

r tabel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

r tabel = $N-2$, dimana N = jumlah responden

perhitungan r tabel pada kuesioner adalah:

r tabel = $N-2 = 34-2 = 32$

Jadi, nilai r tabelnya adalah 0,339

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{xy}	r tabel	Keterangan
Sistem Kompensasi	0,752	0,339	Reliabel
Motivasi Kerja	0,863	0,339	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,864	0,339	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah (2016)

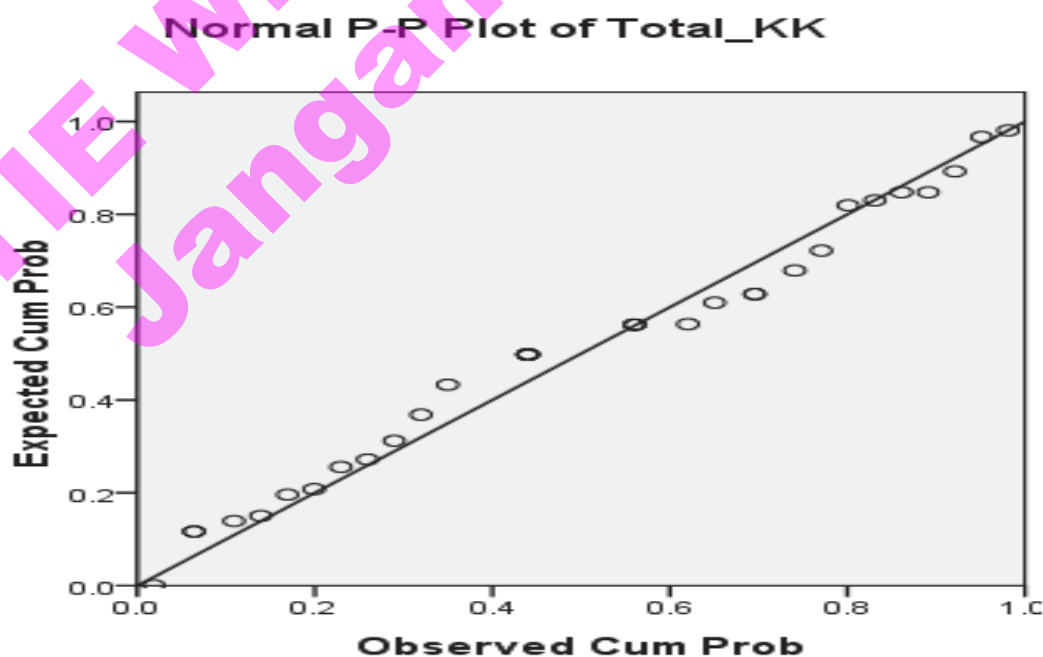
r_{xy} dari variabel sistem kompensasi sebesar 0,752, motivasi kerja sebesar 0,863 dan kinerja karyawan sebesar 0,864 yang berarti dalam uji reliabilitas bahwa semua pernyataan pada sistem kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliable atau konsisten.

Berdasarkan perhitungan untuk uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disusun adalah valid dan reliable dan mampu memberikan informasi yang akurat dan objektif bagi peneliti yang dilakukan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk melihat variabel sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi normal atau tidak normal. Dikatakan normal jikalau garis data rill mengikuti diagonal. Apabila data menyebar tidak disekitar garis diagonal, maka data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada histogram berikut.

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas



Dari analisa kurva di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang di atas 90%, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak melebihi 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF melebihi 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

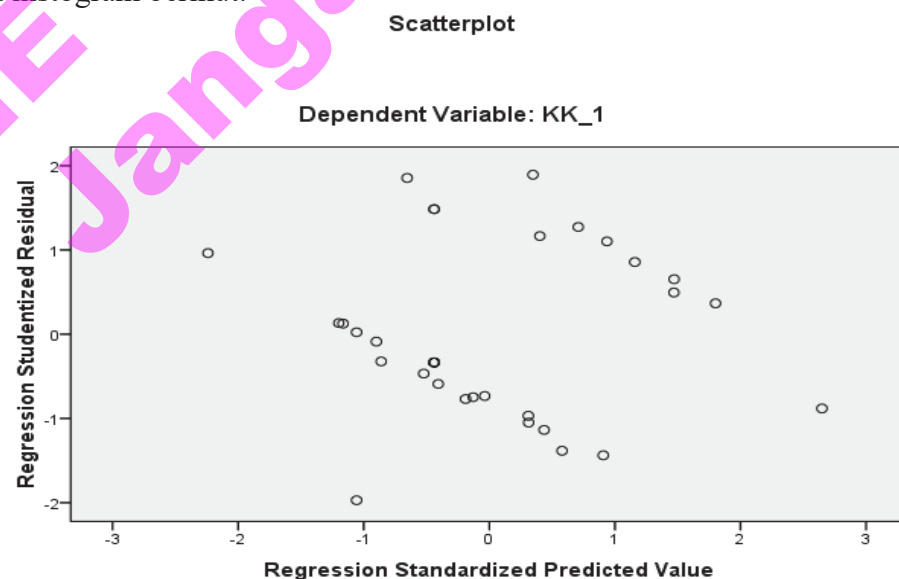
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,203	,210		7,790				
Sistem Kompensasi	,311	,205	,107	3,580	,002	,867	1.153	
Motivasi Kerja	,207	,185	,107	3,672	,002	,867	1.153	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data output di atas dapat diketahui bahwa nilai semua VIF < 10, ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dan dapat pula disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang dipilih untuk mendeteksi ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian adalah grafik plot. Apabila dalam grafik plot terlihat pola tertentu seperti gelombang, melebar atau menyempit berarti terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 200:106). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada histogram berikut.



Gambar 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan jika uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.4. Analisis Data dan Pembahasan

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji signifikansi simultan dan koefisien determinasi. Adapun penjelasan dan hasil dari masing-masing uji penelitian sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Pada penelitian ini, langkah-langkah analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menginterpretasikan perhitungan data dari angket yang kemudian menghitung data angket berdasarkan variabel sistem kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		Std. Error
1	(Constant)	1,203	,210		7,790	,000
	Sistem Kompensasi	,311	,205	,107	3,580	,002
	Motivasi Kerja	,207	,185	,107	3,672	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda di atas, nilai koefisien regresi dari nilai β , untuk konstanta = 1,203, sistem kompensasi = 0,311, dan motivasi kerja = 0,207. Maka rumus persamaan regresi linear berganda pada kasus ini adalah $Y = 1,203 + 0,311X_1 + 0,207X_2$.

Dari rumus persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan analisa bahwa :

- 1) Jika variabel sistem kompensasi (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satuan.
- 2) Jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel sistem kompensasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,207 satuan.
- 3) Jika variabel sistem kompensasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 1,203 satuan.

2. Uji t (t-Test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001:86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) nilai t dengan tingkat kesalahan (α) 5%. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah menentukan dasar pengambilan keputusan dan menarik kesimpulan dengan tariff signifikansi (α) sebesar 5% dengan dasar jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif, maka H_a diterima. Rangkuman hasil uji t dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji t (t-Test)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,203	,210		7,790			
Sistem Kompensasi	,311	,205	,107	3,580	,002	.867	1.153
Motivasi Kerja	,207	,185	,107	3,672	,002	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hit} di atas dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($dk\ 34 - 3 = 31$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji dua pihak (*two tail test*) sebesar 2,039. Hasil perhitungan uji t masing-masing indikator atau prediktor dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hit} untuk sistem kompensasi (X_1) = 3,580 > 2,039 dengan tingkat signifikan (p) = 0,002 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di atas taraf signifikansi 5%, maka sistem kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t_{hit} untuk motivasi kerja (X_2) = 3,672 > 2,039 dengan tingkat signifikan (p) = 0,002 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di atas taraf signifikansi 5%, maka motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2001:85). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 5\%$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rangkuman hasil uji F dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji F dengan ANOVA

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,611	1	,031	14,027	,002
	Residual	2,679	33	,092		
	Total	3,280	34			

a. Predictors: (Constant), Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, dapat diketahui bahwa nilai p (signifikansi) sebesar 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ ($p < 5\%$), sehingga H_a diterima. Artinya, ada pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi di bawah taraf signifikansi 5%.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001:87). Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati angka 1, maka pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat tinggi. Hasil uji nilai koefisien determinan dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 ^a	,061	,023	,42392	1,468

a. Predictors: (Constant), Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinan (R^2) antara X_1 dan X_2 dengan Y sebesar 0,061, artinya besarnya pengaruh antara sistem kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,1%. Berdasarkan koefisien determinan determinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,1%.

Berdasarkan hasil analisa-analisa data tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawan atau karyawannya. *Performance* atau kinerja menurut Prawirosentono (2000:1) adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bernard (1999:27) bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, dan efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas, sedangkan produktifitas sendiri merupakan rasio output terhadap input. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktifitas. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh sistem kompensasi dan motivasi yang diterima dari pihak atau instansi yang terkait.

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sekar Kedhaton Restaurant Kotagede, Yogyakarta. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,580 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,002 < 0,05$).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,672 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,002 < 0,05$).
3. Sistem kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,002 < 0,05$).

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini hanya mengambil beberapa karyawan dari Sekar Kedhaton Restaurant sebagai bahas analisa data. Sehingga tidak menutup kemungkinan akan adanya perolehan hasil yang berbeda jika menggunakan sampel secara keseluruhan atau menggunakan sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur.

2. Data yang dianalisa menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Variabel yang digunakan hanya menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel sistem kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh masih kurang efektif.

5.3. Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengurus dan manajemen Sekar Kedhaton Restoran Kotagede, Yogyakarta sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi dan motivasi kerjanya terhadap para karyawan, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi karyawan Sekar Kedhaton Restoran Kotagede, Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan etos kerjanya, sehingga hasil kerjanya maksimal sesuai dengan target perusahaan yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE UGM.
- Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Douglas, G. 2000. *Manajemen Kas*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Edisi Kedelapan belas. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- http://www.academia.edu/6322964/=kuesioner_pengaruh_kompensasi_dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Pegawai. Diakses pada 23 Januari 2016.
- <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>. Diakses pada 15 Januari 2016.
- Husain Umar.2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Rafika Aditama
- Martoyo, Susilo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Method For Business : A Skill Building Approach*. Edisi Kelima. New York : John Wiley @ Sons.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua belas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta : Amara Books.
- Suyadi.Prawirosentono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.