

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kokapura Avia Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo

¹ Syifa Fauziah, ² Shintia Marinda Siahaan

D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

1Syifa.fauziah@sttkd.ac.id, 2190809323@students.sttkd.ac.id

ABSTRACT

Human Resources are very important for companies in organizing, managing, and utilizing its employees, so that they can function productively in order to achieve the company's goals. To achieve the goals of a company, it is necessary to have human resources who have good and satisfactory performance. Compensation and motivation are included in the factors that influence employee performance. If the provision of compensation and motivation provided by the company to its employees is good and in accordance with the needs, then the increase in employee performance will also be good. The existence of this study aims to determine the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT. Kokapura Avia at Yogyakarta International Airport. This study uses a quantitative approach. Samples taken at PT. Kokapura Avia at Yogyakarta International Airport, namely 84 respondents who were surveyed in this quantitative study. Data collection is done by giving questionnaires to employees. The results showed that compensation affects the performance of employees at PT. Kokapura Avia at Yogyakarta International airport. This is evidenced by the results of the t_{hitung} value of 3.234 > t_{tabel} 1.663 360 with a significant level of 0.002 < 0.05. And the variable motivation affects the performance of employees of PT. Kokapura Avia with a proven value of a significant level of 0.008 < 0.05 and a t_{hitung} value of 2.737 > t_{tabel} 1.663. The influence of the Compensation and Motivation variables together on the Employee Performance variable has a positive and significant influence by having an Adjusted R square value of 0.534 which means 53.4%. Differences in motivational indicators make the Adjusted R square value in this study smaller than previous studies.

Keywords : *Compensation, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawannya, sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan memuaskan. Kompensasi dan motivasi termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik dan sesuai dengan kebutuhan, maka peningkatan kinerja karyawan juga akan baik. Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil di PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta yaitu 84 responden yang disurvei dalam penelitian kuantitatif ini. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kokapura Avia di bandar udara Internasional Yogyakarta.

Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t_{hitung} 3,234 > t_{tabel} 1,663 360 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Dan Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kokapura Avia dengan pembuktian nilai tingkat signifikan 0,008 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,737 > t_{tabel} 1,663. pengaruh antara variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan memiliki Nilai Adjusted R square sebesar 0.534 artinya sebesar 53,4%. Perbedaan indikator motivasi membuat nilai Adjusted R square pada penelitian ini lebih kecil dari penelitian sebelumnya.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi

PENDAHULUAN

Kunci utama dalam pengoperasian suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling diharapkan sebuah perusahaan untuk membantu dalam mengembangkan perusahaan dan untuk membantu mencapai visi dan misi yang ada di perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan memuaskan. Perusahaan perlu menciptakan kebutuhan sumber daya manusia yang layak berdasarkan produktivitas kerja dan kontribusi kerja perusahaan. Maka dari itu perlu adanya perhatian khusus Sumber daya manusia dari pihak perusahaan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi standar keberhasilan suatu perusahaan. Tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan akan membuat produktivitas dalam suatu perusahaan yang dihasilkan menjadi lebih baik sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan pasar global. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki kebijakan membuat kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawan. Pencapaian kinerja karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya faktor kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya bukan hanya dalam bentuk tunai namun ada juga dalam bentuk non-tunai seperti material, fasilitas dan tunjangan. Dalam hal ini kompensasi bisa dikatakan sebagai imbalan atau penghargaan yang diberikan untuk para karyawan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan karyawan. Selain pemberian kompensasi, Perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat karyawannya merasa tertantang untuk melakukan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan tindakan psikologi dan mental yang berpengaruh bagi karyawan. Karyawan yang mendapat motivasi akan merasa dibutuhkan dan dihargai, oleh sebab itu akan muncul semangat kerja dan keinginan

yang murni dari hati karyawan. Motivasi juga akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen karyawan menjadi lebih baik.

Adanya kompensasi dan motivasi menjadi hal penting bagi setiap karyawan dan perusahaan, terlebih lagi dalam perusahaan transportasi udara yang akan mengatur jalannya pengoperasian di bandar udara. Banyaknya perusahaan transportasi udara akan membuat persaingan semakin ketat dan tentunya perusahaan juga akan menyiapkan berbagai hal agar bisa bersaing dalam dunia bisnis transportasi udara. Salah satu perusahaan transportasi udara yang saat ini masih beroperasi adalah PT. kokapura Avia.

PT. Kokapura (Koperasi Karyawan Angkasa Pura) Avia memiliki banyak unit yang disediakan perusahaan, salah satunya adalah unit *Ground handling*. Selain memiliki unit usaha dan unit kerja yang cukup banyak, PT. Kokapura Avia juga bekerja sama dengan beberapa maskapai seperti *Lion Air* dan *Batik Air*. *Lion Air* adalah maskapai yang menerapkan *strategi low cost carrier* yang dimana maskapai tersebut menawarkan tarif terendah kepada penumpang dengan konsekuensi pelayanan dan fasilitas yang berkurang. tentunya dari strategi tersebut akan banyak peminat yang akan memilih maskapai *Lion Air* dan tidak sedikit juga yang mengkritik pelayanan dari maskapai tersebut. Karyawan *Ground Handling* di PT.Kokapura Avia tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Dalam Hal ini tentunya perusahaan pasti akan mengharapkan peningkatan kinerja karyawan agar pengopersian *Ground Handling* yang di pegang oleh PT.kokapura Avia di bandar udara Yogyakarta berjalan dengan baik. Oleh sebab itu dirasa perlu adanya kompensasi yang layak dan motivasi agar karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dari penjelasan dan informasi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis mengambil judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo**".

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan untuk karyawan atau para pekerja atas pencapaian kinerja yang sangat diharapkan perusahaan. Kompensasi juga disebut sebagai balas jasa atau ganti rugi. (Hasibuan, 2017, bl 118)

(Afandi, 2018, bl 194) mengemukakan indikator-indikator kompensasi antara lain yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Motivasi

Motivasi karyawan adalah sebuah dukungan yang diberikan atasan untuk karyawannya agar karyawan tersebut dapat tergerak dan terpengaruh untuk melakukan sesuatu yang di harapkan perusahaan.

Adapun Indikator Motivasi Kerja yang akan diteliti menurut Herzberg dalam (Luthans, 2011, bl 160) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik :
 - a) *Achievement* (Keberhasilan)
 - b) *Recognition* (Pengakuan)
 - c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
 - d) *Responsibility* (Tanggung jawab)
 - e) *Advancement* (Pengembangan)

- 2) Motivasi Ekstrinsik
 - a) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)
 - b) *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)
 - c) *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)
 - d) *Working condition* (Kondisi kerja)
 - e) *Wages* (Gaji)

Kinerja Karyawan

Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis menyimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta karyawan tersebut berhasil menghasilkan sesuatu yang diinginkan perusaha secara kualitas maupun kuantitas. Menurut (Sutrisno, 2016), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

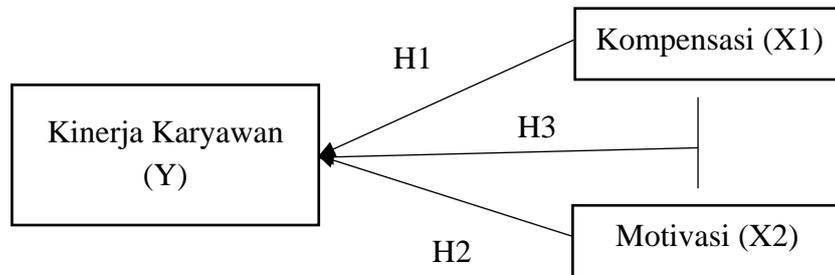
- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecakapan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan absensi

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018, bl 64). Oleh sebab itu Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H0 : Tidak terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikansi antara Kompensasi/ Motivasi/ keduanya terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.
- H1 : Terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikansi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.
- H2 : Terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikansi antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.
- H3 : Terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikansi antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016, bl 7) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari semua objek yang akan pada nantinya akan diteliti. Berdasarkan pengertian populasi di atas maka, populasi dalam penelitian ini meliputi 110 karyawan yang bekerja di PT.Kokapura Avia Bandar Udara internasional Yogyakarta Kulon Progo unit Ground Handling.

Secara umum sampel adalah jumlah penelitian yang diambil dari Sebagian penelitian populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang hendak diteliti. Syarat sampel yang digunakan peneliti yaitu data dari populasi yang dimana data tersebut diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT.Kokapura Avia Bandar Udara internasional Yogyakarta Kulon Progo unit Ground Handling. Dalam hal ini Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability* sampling dengan

Simple Random Sampling. Menurut (Sugiyono, 2015, bl 67) untuk mengukur dan menentukan jumlah sampelnya peneliti menggunakan rumusan tabel yang dikembangkan dari *Issac* dan *Michael*, dengan tingkat kesalahan 5%. Maka dari itu jumlah sampel yang ditentukan adalah 84 karyawan.

Teknik Pengumpulan data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan dan merekam data penelitian dari berbagai sumber, tempat dan cara. Setiap instrumen mempunyai skala, maka skala pengukuran untuk penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur berbagai macam pendapat atau persepsi responden yang diteliti sesuai tabel indikator variabel yang dibuat menjadi instrumen penelitian berupa kuesioner.

Tabel 1 Skala likert

Pilihan jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 2 indikator variabel

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN KUESIONER
1	Kompensasi (X_1)	Kompensasi finansial	1.Upah dan gaji	1,2
			2. Insentif	3,4
			3.Tunjangan	5,6
			4.Fasilitas	7,8
2	Motivasi (X_2)	Motivasi Ekstrinsik	1.Kebijakan dan Administrasi	1
			2.kualitas supervise	2
			3. Hubungan antar pribadi	3
			4.Kondisi kerja	4
			5.Gaji	5
		Motivasi intrinsik	1.Keberhasilan	6
			2. Pengakuan	7
			3.Pekerjaan itu sendiri	8
			4.Tanggung jawab	9
			5.Pengembangan	10

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	PERTANYAAN KUESIONER
3	Kinerja karyawan (Y)		1.Hasil kerja	1
			2.Pengetahuan pekerjaan	2
			3.Insiatif	3,4
			4.Kecakapan Mental	5
			5.Sikap	6
			6.Disiplin waktu dan absensi	7,8

2. Pengumpulan data

Kuesioner atau sering disebut dengan angket adalah teknik pengumpulan data dengan sekumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang tujuan untuk penelitian kuantitatif. Kuesioner atau angket memiliki sejumlah pertanyaan tertulis yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian untuk memperoleh informasi dari responden. Setiap pertanyaan dibuat secara lengkap dan memiliki jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2016, bl 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Untuk memastikan tiap indikator baru dalam setiap variabel dapat ter jelaskan dengan baik, diperlukan analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan responden menyikapi bagaimana tiap indikator pada variabel Kompensasi dan Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih spesifik. Berdasarkan skor skala likert yang digunakan, nilai tertinggi yang diperoleh adalah 5 dan terendah adalah 1, sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan rentang (r) = 5,00 - 1,00 yang dimana skor rata-rata tertinggi dikurangi skor rata-rata terendah. Jika menggunakan kriteria 5 kotak (*Five Box Method*) atau (k) = 5. Dan didapatkan Panjang kelas (interval kelas) = $P = r/k = 4/5 = 0,8$. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kategorisasi rata-rata penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian seperti tabel berikut.

Tabel 3 Pedoman Kategori Rata-rata Skor Penilaian Responden

Sumber: (Ferdinand, 2014)

Rata-rata skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Rendah/Sangat Buruk
1.81 - 2,60	Rendah/Buruk
2,61 - 3,40	Cukup / Sedang

3,41 – 4,20	Tinggi/Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden. (Priyanto, 2014, bl 51) Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka $< 0,05$ maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. (Priyanto, 2014, bl 55)

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reabil adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat Ukur Panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/konsisten. (Sugiyono, 2016, bl 121)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. (Ghozali, 2018, bl 161)

Uji Heteroskedestisitas

Menurut (Ghozali, 2018, bl 137) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018, bl 105) Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018, bl 95) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung.

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut (Ghozali, 2018, bl 99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial jadi uji t digunakan untuk menunjukan seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). (Sujarweni, 2015, bl 164)

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Responden

Sebagian besar karyawan PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta adalah berjenis kelamin laki-laki yang sebanyak 51 orang atau 60,7% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 39,3%. Sebagian besar karyawan PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta memiliki Pendidikan terakhir SMA sebanyak 64 orang atau 76,2% Sedangkan yang memiliki Pendidikan terakhir D4/S1 sebanyak 16 orang atau 19% dan sisanya sebanyak 4 orang memiliki Pendidikan terakhir D3. karyawan yang bekerja dibawah 1 tahun adalah 61 orang atau 72,6%, karyawan yang bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 17 orang, sisanya 5 orang yang berkerja 3-4 tahun dan 1 orang yang bekerja diatas 5 tahun.

Analisis Deskriptif

Tabel 4 Hasil analisis deskriptif tiap variabel

No	PERNYATAAN	Kategori Jawaban Responden					MEAN	KATEGORI
		SS	S	R	TS	STS		
KOMPENSASI								
1	Gaji setiap bulan memenuhi kebutuhan sehari-hari	58	19	4	1	2	4.55	Sangat Tinggi

No	PERNYATAAN	Kategori Jawaban Responden					MEAN	KATEGORI
		SS	S	R	TS	STS		
2	Upah yang diterima sesuai dengan harapan	36	40	6	0	2	4.29	Sangat Tinggi
3	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan	38	38	7	1	0	4.35	Sangat Tinggi
4	Insentif yang diterima sudah cukup layak	42	36	5	1	0	4.42	Sangat Tinggi
5	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur	36	38	7	2	1	4.26	Sangat Tinggi
6	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan	37	31	12	4	0	4.20	Tinggi
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan fasilitas yang diberikan untuk karyawan	32	41	8	1	2	4.19	Tinggi
8	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	38	38	5	0	3	4.29	Sangat Tinggi
Total Rata-Rata Variabel Kompensasi							4,32	Sangat Tinggi
MOTIVASI								
1	Keberhasilan dalam bekerja membuat saya semakin semangat	34	43	3	3	1	4.26	Sangat Tinggi
2	Mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil menyelesaikan	24	43	12	2	3	3.99	Tinggi

No	PERNYATAAN	Kategori Jawaban Responden					MEAN	KATEGORI
		SS	S	R	TS	STS		
	pekerjaan yang diharapkan dengan baik							
3	Saya merasa dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	27	39	12	5	1	4.02	Tinggi
4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan	25	44	11	4	0	4.07	Tinggi
5	Saya selalu meningkatkan kompensasi/keahlian anda dalam bekerja	34	36	10	3	1	4.18	Tinggi
6	Saya merasa kebijakan perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk pelatihan kerja	36	32	11	5	0	4.18	Tinggi
7	Supervise dapat membantu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam segala tugas dan pekerjaan	33	35	10	4	2	4.11	Tinggi
8	Saya merasa hubungan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik	29	41	12	2	0	4.15	Tinggi
9	Lingkungan dan kondisi kerja sudah cukup baik dan nyaman	30	41	10	3	0	4.17	Tinggi
10	Saya merasa gaji saya sesuai dengan apa	32	38	11	3	0	4.18	Tinggi

No	PERNYATAAN	Kategori Jawaban Responden					MEAN	KATEGORI
		SS	S	R	TS	STS		
	yang saya sudah kerjakan							
Total Rata-rata Variabel Motivasi							4,13	Tinggi
KINERJA KARYAWAN								
1	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	42	34	6	2	0	4.38	Sangat Tinggi
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan perhitungan dan penuh hati-hati	32	40	11	1	0	4.23	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menerima instuksi kerja yang diberikan sesuai dengan situasi kerja	41	35	6	2	0	4.37	Sangat Tinggi
4	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang anda miliki	37	41	6	0	0	4.37	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja dengan baik karena ingin memajukan perusahaan	34	41	8	1	0	4.29	Sangat Tinggi
6	Saya menerima saran untuk memperbaiki kinerja anda	37	38	5	3	1	4.27	Sangat Tinggi
7	Saya mengisi absensi sesuai dengan waktu yang ditentukan	49	27	6	1	1	4.45	Sangat Tinggi
8	Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu	46	30	5	3	0	4.42	Sangat Tinggi
Total Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan							4,35	Sangat Tinggi

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Sumber: Hasil analisis data

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X1.P1	0.838	0.361	VALID
X1.P2	0.901	0.361	VALID
X1.P3	0.840	0.361	VALID
X1.P4	0.788	0.361	VALID
X1.P5	0.907	0.361	VALID
X1.P6	0.885	0.361	VALID
X1.P7	0.800	0.361	VALID
X1.P8	0.774	0.361	VALID

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Sumber: Hasil analisis data

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X2.P1	0.916	0.361	VALID
X2.P2	0.759	0.361	VALID
X2.P3	0.637	0.361	VALID
X2.P4	0.700	0.361	VALID
X2.P5	0.827	0.361	VALID
X2.P6	0.806	0.361	VALID
X2.P7	0.673	0.361	VALID
X2.P8	0.804	0.361	VALID
X2.P9	0.704	0.361	VALID
X2.P10	0.818	0.361	VALID

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil analisis data

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Y1.P1	0.842	0.361	VALID
Y1.P2	0.785	0.361	VALID
Y1.P3	0.831	0.361	VALID
Y1.P4	0.845	0.361	VALID
Y1.P5	0.807	0.361	VALID
Y1.P6	0.868	0.361	VALID
Y1.P7	0.738	0.361	VALID
Y1.P8	0.813	0.361	VALID

Setiap item yang ada mempunyai nilai r -hitung $>$ r -tabel yang mengandung arti bahwa 8 item pertanyaan variabel Kompensasi (X1), 10 item pertanyaan pada variabel Motivasi (X2), dan 8 item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. dengan validnya semua item pertanyaan variabel kompensasi (X1), menunjukkan bahwa semua jawaban yang diberikan responden dikatakan sangat terpercaya karena semua valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel kompensasi (X1) di peroleh nilai koefisien dari nilai *Cronbach's Alpha* $0,958 > 0,06$ sehingga kuesioner variabel Kompensasi (X1) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten. Pada variabel Motivasi di peroleh nilai koefisien reliabilitas angket dari nilai *Cronbach's Alpha* $0,964 > 0,06$ sehingga kuesioner variabel Motivasi (X2) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten. Begitu juga dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), *Cronbach's Alpha* bernilai $0,967 > 0,06$ sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.29255978
Most	Absolute	.080
Extreme	Positive	.075
Differences	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

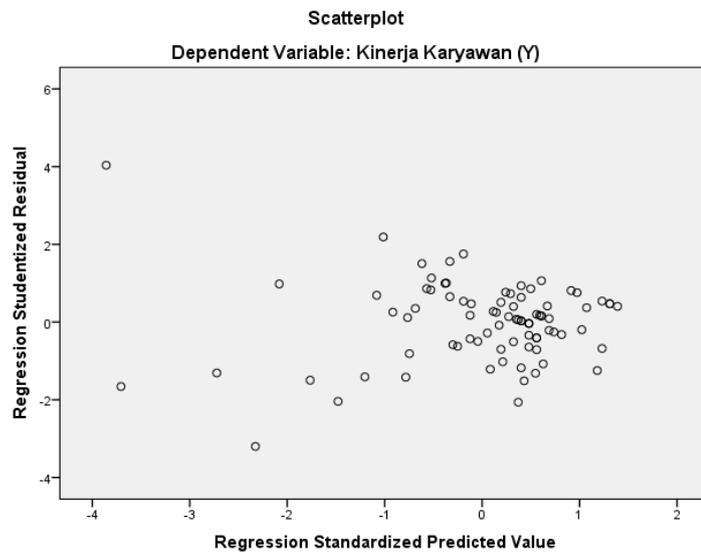
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel Diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi $0,05$ yaitu sebesar $0,200$. Hal ini berarti data residual tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.139	2.862		4.590	.000		
Kompensasi (X1)	.360	.111	.381	3.234	.002	.514	1.946
Motivasi (X2)	.223	.081	.323	2.737	.008	.514	1.946

Nilai tolerance untuk kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah $0,514 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,946 < 10,00$. sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.139	2.862		4.590	.000
KOMPENSASI (X1)	.360	.111	.381	3.234	.002
MOTIVASI (X2)	.223	.081	.323	2.737	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

- a) Berdasarkan Nilai konstanta (a) yang sebesar 13,139 menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi variabel kompensasi dan motivasi kerja adalah 0, maka variabel kinerja karyawan memiliki tingkat koefisien regresi sebesar 13,139 bernilai positif (+)
- b) Nilai koefisien regresi berganda X1 (Kompensasi) adalah sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang searah antara variabel bebas Kompensasi (X1) dengan variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat.
- c) Nilai koefisien regresi berganda X2 (Motivasi) adalah sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang searah antara variabel bebas Motivasi (X2) dengan variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.139	2.862		4.590	.000
KOMPENSASI (X1)	.360	.111	.381	3.234	.002
MOTIVASI (X2)	.223	.081	.323	2.737	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

1) Uji hipotesis Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Pada pengujian persial digunakan taraf signifikan (α) =5%, $df = (N84-K1)=83$, diperoleh ttabel sebesar 1,663. Dari tabel *coefficients* diatas maka diperoleh nilai variabel X1 adalah sebesar thitung 3,234 > dari ttabel 1,663 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ ini artinya hipotesis X1 diterima. Yang artinya bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari tabel *coefficients* diatas maka diperoleh nilai variabel X2 (Motivasi) adalah sebesar thitung 2,737 > dari ttabel 1,663 dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ ini artinya hipotesis X2 diterima. Yang artinya bahwa secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	654.904	2	327.452	29.477	.000 ^b
Residual	899.799	81	11.109		
Total	1554.702	83			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

Nilai fhitung > ftabel, yaitu $29,477 > 3,11$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.516	1.465

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

Nilai R² adalah pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar 0.534 atau 53,4% terhadap kinerja . Dapat disimpulkan bahwa 53,4% variabel perilaku kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi Selisihnya $(100-53,4)$ 46,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Dari Hasil Analisis penelitian Menunjukkan bahwa, Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta hal ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,360 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, ini juga dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,234 >$ dari $t_{tabel} 1,663$. Sehingga dapat disimpulkan Bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikansi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuasakan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, bila karyawan memandang bahwa kompensasi mereka tidak memadai, kinerja karyawan sewaktu waktu bisa saja turun. Begitu juga dengan hipotesis H2 diterima, dimana secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,223 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ ini juga dapat dibuktikan $t_{hitung} 2,737 >$ dari $t_{tabel} 1,663$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian motivasi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Kokapura Avia Bandar udara Internasional Yogyakarta.

Pengujian Hipotesis H3 berdasarkan pengolahan data diketahui nilai Fhitung sebesar 29,477 dan Ftabel sebesar 3,11, yang dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Besar pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) Nilai Adjusted R square 0.534 artinya sebesar 53,4% Dengan demikian secara simultan keduanya memberikan kontribusi sebesar 53,4% sehingga sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi dan faktor motivasi. Hal ini menunjukkan Kompensasi yang sesuai dan Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan 53,4 % dianggap mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat membantu tercapainya target perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Variabel kompensasi (X1) rata-rata memiliki kriteria sangat tinggi, yang kedua Variabel Motivasi (X2) yang dimana rata-rata kriterianya yaitu tinggi. Dan yang terakhir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki rata-rata nilai kriteria yang sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang ada di variabel tersebut mempunyai keterlibatan yang tinggi meskipun besar pengaruh variabel dari nilai Adjusted R square sebesar 53,4%. Oleh sebab itu hasil penelitian dengan subjek dan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya tidak menemukan hasil penelitian yang sama, dimana hasil uji determinasi yang diteliti memiliki hasil nilai yang lebih kecil dibanding dengan penelitian sebelumnya. Dikarenakan peneliti menambahkan beberapa faktor dan

indikator yang disarankan penelitian sebelumnya, yang dimana peneliti menggunakan indikator motivasi dari Herzberg dalam luthans (2011) yang menjelaskan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Indikator motivasi tersebut meliputi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan, kebijakan dan administrasi, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Selain itu indikator yang digunakan penelitian sebelumnya menggunakan teori Maslow meliputi kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator Motivasi yang digunakan dari penelitian sebelumnya hanya menggunakan kurang lebih 4-5 indikator, sedangkan penelitian ini menggunakan 10 indikator yang meliputi 5 indikator dari motivasi instrinsik dan 5 indikator dari motivasi ekstrinsik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 53,4%. Sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Namun hasil uji koefisien determinasi penelitian ini lebih kecil dari hasil uji koefisien determinasi penelitian sebelumnya, dimana indikator dari tiap variabel penelitian ini hanya dapat menginterpretasikan pengaruhnya sebesar 53,4%. Karena adanya tambahan indikator dari penelitian sebelumnya. Dimana peneliti menambahkan indikator dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed). McGraw-Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 2 (2024) 456-475 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i2.3402

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.