

# **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

**Rani Anwar<sup>1)</sup>**

**Nopri Kasnadian<sup>2)</sup>**

**Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja**

## *Abstract*

*The study aims to determine the effect of direct compensation and indirect compensation on employee motivation PT. Mitra Ogan Plantation Kab OKU. Data analysis was done by using multiple linear regression. After the research obtained partial results proved that direct compensation does not affect the employee's motivation at PT. Mitra Ogan Plantation Kab OKU which can be seen from t count less than t table and indirect compensation have an effect on to employee work motivation at PT. Mitra Ogan Plantation Kab OKU which can be seen from t count result is bigger than t table. Simultaneously direct compensation and indirect compensation have a affect to the employee's motivation at PT. Mitra Ogan Plantation Kab OKU that can be seen from the results f count is greater than f table. The result of coefficient of determination analysis (R Square) is 0,327. It shows that 32,7% variation from work motivation (Y) can be explained by direct compensation variable (X1) and indirect compensation indirect compensation (X2) while the rest equal to 67.3% influenced by other variables in addition to variables in this study such as the ability / competence of employees.*

*Keywords: Direct compensation, indirect compensation and work motivation*

## **PENDAHULUAN**

Semakin maju peradaban dan semakin ketat persaingan, tantangan yang dihadapi oleh para pengelola organisasi atau perusahaan akan menjadi semakin kompleks. Pekerja yang berkualifikasi baik sekalipun, bisa saja tidak senang dan tidak produktif jik tidak tertarik dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang pekerja yang efektif ialah orang yang tertarik dan senang dengan jabatannya, mau memperbaiki cara kerjanya, mau bekerja sama dengan orang lain atau dengan kelompok. Kemudian ada kepala yang membantu dan memberi fasilitas agar pekerjaannya berjalan dengan lancar serta membimbing dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perkembangan bisnis yang semakin global mendorong setiap perusahaan untuk melakukan seleksi serta pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

---

<sup>1)</sup> Koresponden Penulis : ranianwar20@gmail.com

<sup>2)</sup> Koresponden Penulis : novrikasnadian@gmail.com

Sumber daya manusia yang produktif, efektif, dan efisien menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi pengembangan bisnis perusahaan untuk mampu tangguh secara internal serta menghadapi tantangan eksternal bisnis perusahaan. Oleh sebab itu manajemen berusaha mencari tenaga kerja yang cocok dengan bidang pekerjaan, kemudian melatih mereka, memotivasi dan memberi kompensasi yang merupakan penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Hanya saja terkadang pemberian besarnya kompensasi tergantung dari kemampuan perusahaan atau dilihat dari kinerja karyawan melalui keterampilan, pendidikan, perilaku karyawan dan pengalamannya. Kompensasi menurut Kasmir (2016:233) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Sebaliknya bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan sesuai atas beban dan tanggung jawab kepada perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan akan semakin termotivasi lagi dalam bekerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi dapat membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya (Terry dan Rue, 2014:168).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat fenomena permasalahan yang muncul pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).. Permasalahan pada bidang kompensasi diantaranya adalah kecilnya kenaikan gaji berkala yang diberikan kepada karyawan sehingga membuat karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Selain itu, pada kompensasi tidak langsung, permasalahan yang ada adalah minimnya pemberian upah lembur, mulai berkurangnya fasilitas kerja, dikurangnya berbagai tunjangan seperti dana tunjangan jabatan, dana tunjangan makan dan perumahan, sehingga pada tanggal 24 Juli 2018 yang lalu lebih dari 100 karyawan melakukan aksi demo menuntut pembayaran gaji karyawan yang hingga kini belum di bayar hak mereka (sumselupdate.com). Dari beberapa permasalahan tersebut, juga menyebabkan terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU.

### **Tinjauan Pustaka**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sudaryono, 2015:118).

Menurut Sule dan Saefullah (2005:194) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut,

mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

## **Kompensasi**

### **Pengertian Kompensasi**

Imbal jasa sering kali dikaitkan dengan kompensasi dan tunjangan. Menurut Wijayanto (2012:260), kompensasi atau *compensation* adalah gaji yang diterima karyawan. Sedangkan tunjangan (*fringe benefit*) merupakan bentuk tambahan kompensasi untuk lebih menyejahterakan karyawan dan memberikan rasa aman dalam berkarya, misalnya tunjangan kesehatan.

Alma (2012:219) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pemberian upah dan gaji yang digunakan karyawan dalam dua fungsi yaitu sebagai alat untuk membeli barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya dan sebagai alat pendorong untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan lebih produktif.

### **Kompensasi Langsung**

Simamora (2004:441) mengatakan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2001:56), kompensasi langsung (*Direct Compensation*) merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, dan terdiri dari beberapa indikator yaitu gaji, upah, insentif dan bonus.

#### **a. Gaji**

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Upah**

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

#### **c. Insentif**

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus per kasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

#### **d. Bonus**

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

### **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cakupan tunjangan (*benefit*) yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora, 2004:550).

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2001:56) kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi tidak langsung dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :
  - 1) Istirahat *on-the-job*
  - 2) Hari-hari sakit
  - 3) Liburan dan cuti
  - 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll
- b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :
  - 1) Asuransi Jiwa
  - 2) Asuransi Kesehatan
  - 3) Asuransi Kecelakaan
- c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
  - 1) Program rekreasi
  - 2) Cafeteria
  - 3) Perumahan
  - 4) Beasiswa pendidikan
  - 5) Fasilitas pembelian
  - 6) Konseling finansial dan legal
  - 7) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

### **Motivasi Kerja**

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Wijayanto (2012:147) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan. Sedangkan menurut Siswanto (2005:119), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah

atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2003 : 456) ada beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu :

- a. **Kompensasi**  
Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar
- b. **Lingkungan kerja**  
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa : kualitas kerja yang buruk, absensi yang tinggi, perputaran tenaga kerja yang tinggi, tingkat kesalahan kerja yang tinggi, terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan, unjuk rasa.
- c. **Kompensasi tidak langsung**  
Kompensasi tidak langsung adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Kompensasi tidak langsung merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

### **Hubungan Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung dengan Motivasi Kerja**

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi adalah salah satu alasan utama karena motivasi merupakan upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai (Mangkunegara, 2005:83). Pada dasarnya manusia bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tentunya ingin mendapatkan sesuatu yang lebih untuk kepentingan lainnya.

Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

### **Penelitian Terdahulu**

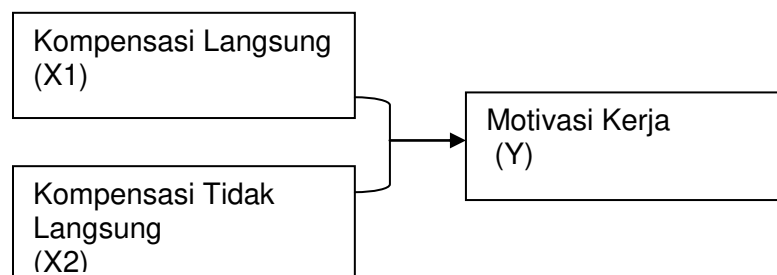
Ngatemin dan Arumwanti (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara.

Trilaksono (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun adalah baik, karena dari 50 responden hasil kuisioner yang diperoleh nilai rata-rata  $\geq 55,88$  sebanyak 31 responden atau 62%, sedangkan yang berada dibawah rata-rata 19 responden atau 38%. Sedangkan kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun adalah baik, karena dari 50 responden hasil kuisioner yang diperoleh nilai hasil rata-rata  $\geq 58,98$  sebanyak 28 responden atau 56%, sedangkan yang berada di bawah rata-rata sebanyak 22 warga atau 44%. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karywan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.

Syafe'i (2016) melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja. Hasil analisis Coefficients regresi di ketahui ada pengaruh positif antara kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhdap kinerja karyawan Rektorat Universitas Baturaja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan dan ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan rektorat universitas baturaja.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini diduga ada pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU baik secara parsial maupun simultan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU.

### Populasi Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian kantor PT. Mitra Ogan Semidang Aji Kab. OKU yang berjumlah 53 karyawan.

### Model Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Berdasarkan pada model analisis yang digunakan, teknik perhitungan skor angket akan dihitung berdasarkan hasil dari kuisisioner yang berasal dari jawaban responden. Karena alternatif jawaban yang diberikan dalam kuisisioner/angket terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang terdiri dari jawaban sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. (Umar, 2011:70).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil atau dengan kata lain uji tersebut menjalankan ukurannya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud uji tersebut. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

#### Hasil Uji Validitas Kompensasi Langsung (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung**

Item/ Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,625	0,2706	Valid
Pertanyaan 2	0,637	0,2706	Valid
Pertanyaan 3	0,473	0,2706	Valid
Pertanyaan 4	0,416	0,2706	Valid
Pertanyaan 5	0,733	0,2706	Valid
Pertanyaan 6	0,502	0,2706	Valid
Pertanyaan 7	0,576	0,2706	Valid
Pertanyaan 8	0,653	0,2706	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada ke seluruh pertanyaan variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>), didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) > r tabel maka dengan demikian, keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,24 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel spesialisasi tugas, gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung**

Item/pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,662	0,2706	Valid
Pertanyaan 2	0,586	0,2706	Valid
Pertanyaan 3	0,645	0,2706	Valid
Pertanyaan 4	0,435	0,2706	Valid
Pertanyaan 5	0,603	0,2706	Valid
Pertanyaan 6	0,550	0,2706	Valid
Pertanyaan 7	0,590	0,2706	Valid
Pertanyaan 8	0,620	0,2706	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pada ke seluruh pertanyaan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) > r tabel maka dengan demikian, keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item/pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,698	0,2706	Valid
Pertanyaan 2	0,720	0,2706	Valid
Pertanyaan 3	0,463	0,2706	Valid
Pertanyaan 4	0,370	0,2706	Valid
Pertanyaan 5	0,641	0,2706	Valid
Pertanyaan 6	0,737	0,2706	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pada ke seluruh pertanyaan variabel motivasi kerja (Y), didapatkan *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) > r tabel maka dengan demikian, keseluruhan butir atau pertanyaan pada setiap variabel motivasi kerja (Y) adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang sudah dilakukan dengan proses SPSS dari keseluruhan variabel yang di analisis, dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dan *confidence interval* keyakinan 95%, di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) pada masing-masing variabel sebagai berikut:



**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi langsung ( $X_1$ )	0,843	Reliabel
Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )	0,844	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur sangat tinggi karena nilai reliabilitas terletak pada indeks yang baik yaitu di atas 0,8 sehingga dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuisioner seluruh variabel penelitian ini reliabel dan tergolong baik dan reliabel.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi langsung ( $X_1$ ), dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan program statistik *SPSS 18.0 for Windows*. Hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
	B	Std. Error	Coefficients Beta
1 (Constant)	9,623	3,176	
Kompensasi langsung ( $X_1$ )	-0,002	0,076	-0,003
Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )	0,360	0,074	0,571

a. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,623 - 0,002X_1 + 0,360X_2$$

Nilai konstanta sebesar 9,623 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terkait maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 9,623.

Nilai koefisien kompensasi langsung ( $X_1$ ) = -0,002 yang menunjukkan jika variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan maka motivasi kerja (Y) turun sebesar 0,002 dengan ketentuan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) tidak berubah.

Nilai koefisien regresi kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) = 0,360 yang menunjukkan jika variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan maka motivasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,360 dengan ketentuan variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) tidak berubah.

## Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Tabel ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186,244	2	93,122	12,165	0,000 <sup>a</sup>
Residual	382,734	50	7,655		2,79
Total	568,978	52			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung (X2), Kompensasi Langsung (X1)  
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data yang terdapat dalam tabel 7, hasil perhitungan memperhatikan F-hitung sebesar 127.165. sedangkan F-tabel =  $\frac{dk \text{ pembilang}}{dk \text{ penyebut}} = \frac{2}{(n - k - 1)}$ , dk pembilang = 2 dan dk penyebut =  $(53-2-1) = 50$ . Maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 2,79$ , ternyata nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  atau  $127,165 > 2,79$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya secara simultan atau bersama-sama kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU.

### 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel independen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU, hasil analisis ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 <sup>a</sup>	0,327	0,300	2,76671

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung (X2), Kompensasi langsung (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,327 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,7% variasi dari motivasi kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel

dalam penelitian ini seperti kemampuan/kompetensi karyawan (Ngatemin dan Arumwanti 2013:83).

### 3. Hasil Uji Individual (Uji t Statistik)

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.	t Tabel
1 (Constant)	3,030	0,004	
Kompensasi langsung (X1)	-0,028	0,978	2,310
Kompensasi tidak langsung (X2)	4,835	0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel 6 estimasi regresi pada variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) didapat t hitung sebesar -0,028 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan rumus ( $df = n-k-1$ ) = 53-2-1 = 50 diperoleh t tabel 2,310. Jadi t hitung - 0,028 < 2,310 maka H<sub>a</sub> ditolaka dan H<sub>o</sub> diterima, artinya ada tidak ada pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU

Pada tabel 6 estimasi regresi pada variabel kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) didapat t hitung sebesar 4,385 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan rumus ( $df = n-k-1$ ) = 53-2-1 = 50 diperoleh t tabel 2,310. Jadi t hitung 4,385 > 2,310 maka H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya ada pengaruh kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab. OKU

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan secara parsial bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Perkebunan Mitra Ogan Kabupaten OKU yang dapat dilihat dari hasil t hitung lebih kecil dari t-tabel sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU yang dapat dilihat dari hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU yang dapat dilihat dari hasil f hitung lebih besar dari f tabel.

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) didapatkan sebesar 0,327 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,7% variasi dari motivasi kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) dan kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kemampuan/kompetensi karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas didapatkan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh, tetapi kompensasi tidak langsung justru berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU. Hal ini dimungkinkan bahwa kompensasi langsung hanya

menciptakan *inrole behavior* atau pemenuhan kewajiban bekerja sesuai dengan deskripsi kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan bekerja karena ingin menggugurkan kewajibannya dalam bekerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karena lebih dapat memunculkan *extrarole behavior* pada diri karyawan dimana karyawan mau bekerja lebih dari apa yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Akan tetapi jika kompensasi langsung didapatkan dan ditambahi dengan kompensasi tidak langsung, maka akan dapat lebih memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2006:125), bahwa kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU. Secara parsial terbukti bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kabupaten OKU dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU. 2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,327 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,7% variasi dari motivasi kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kemampuan/kompetensi karyawan (Ngatemin dan Arumwanti 2013:83).

### **Saran**

1. Kepada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU disarankan untuk lebih memperhitungkan kompensasi langsung dalam hal peningkatan kesejahteraan melalui kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar dapat lebih maksimal dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya.
2. Selain memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, PT. Perkebunan Mitra Ogan Kab OKU juga harus selalu memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan/kompetensi karyawan agar motivasi kerjanya lebih dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2012. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafe'i, Darman. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(4).
- Handoko, T. Hani. 2001 *Dasar-dasar Manajemen Produksi & Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2006 *Manusia Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika.
- Ngatemin & Arumwanti, W. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis 12(2).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan..* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*. Jakarta:Gramedia Utama.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis (Teori dan Contoh Kasus)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Trilaksono, Yusuf Agung. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun*. (Internet). <https://www.researchgate.net/publication/323670945>
- Umar, Husein. 2011. *Riset Akuntansi*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.