



## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAKEDA INDONESIA**

Oleh : Muhammad Rozali dan Kusnadi\*

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at Pharmaceutical company PT Takeda Indonesia with the problem that the company was based on initial observations of motivation, compensation, and employee performance, especially in the sales division showing the level of employee motivation was still low; and it is also found that most employees were less satisfied with the compensation system in effect, so that the level of employee performance in PT Takeda Indonesia's sales division has not been optimal. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of motivation and compensation on employees performance in PT. Takeda Indonesia. The method used in this study is descriptive quantitative and associative methods. The sample in this study was obtained through a response from 53 employees of PT. Takeda Indonesia in Team Established. The questionnaire was designed in such a way by using a Likert scale to obtain data from the three research variables namely motivation, compensation, and employee performance. Data analysis was done using Multiple Linear Regression with SPSS 18.00 program tools. The results show that motivation and compensation affect the performance of employees at PT. Takeda Indonesia, both jointly and partially. Keywords: Motivation, Compensation, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja perusahaan sebagai suatu organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja karyawan perusahaan, sehingga tingkat kinerja perusahaan sepenuhnya ditentukan oleh akumulasi dari tingkat kinerja karyawan. Sehingga tingkat kinerja karyawan yang optimal oleh semua karyawan pada gilirannya akan menghasilkan tingkat kinerja yang optimal pula bagi perusahaan.

Tingkat kinerja perusahaan yang optimal menjadi sasaran kinerja yang ingin diwujudkan oleh banyak perusahaan termasuk PT. Takeda Indonesia sebagai perusahaan farmasi. Dengan memperhatikan misi dan bisnis inti PT Takeda Indonesia, terlihat langsung bahwa untuk melaksanakan misi dan terselenggaranya bisnis perusahaan yang optimal, dibutuhkan tingkat kinerja karyawan yang optimal. Kondisi ini karena bisnis inti PT Takeda Indonesia adalah bisnis inti yang membutuhkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sebab bidang inti serta terapi yang menjadi bisnis PT Takeda Indonesia tidaklah mungkin dilaksanakan oleh karyawan yang tidak mengenal

secara spesifik bisnis inti PT Takeda Indonesia. Dengan demikian, kespesifikan bisnis inti PT Takeda Indonesia menjadi rasional tersendiri tentang perlunya tingkat kinerja karyawan PT Takeda Indonesia yang optimal.

Secara konseptual, tingkat kinerja karyawan bergantung tidak hanya pada kemampuan mereka yang sebenarnya, tetapi juga pada tingkat motivasi setiap orang yang diperlihatkannya (Burney et al., 2007 dalam Oluseyi dan T. Ayo, 2009). Motivasi adalah dorongan batin atau bujukan eksternal untuk berperilaku dalam beberapa cara tertentu, biasanya dengan cara yang akan mengarah pada penghargaan (Dessler, 1978 dalam Oluseyi dan T. Ayo, 2009). Karena itu, untuk mencapai tingkat kinerja karyawan dibutuhkan adanya organisasi yang memotivasi dan mempertahankan karyawan terbaik (Harrington, 2003 dalam Oluseyi dan T. Ayo, 2009).

Dengan menggunakan acuan konseptual diatas, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan PT Takeda Indonesia sepenuhnya berkaitan langsung dengan motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi yang tinggi

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

dari karyawan PT Takeda Indonesia sangat diperlukan apalagi bisnis inti PT Takeda Indonesia adalah bisnis inti tertentu yang spesifik yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan. Dengan demikian secara khusus pada PT Takeda Indonesia, tingkat kinerja karyawan adalah faktor yang banyak ditentukan dan terkait langsung dengan motivasi karyawan.

Disamping berkaitan langsung dengan motivasi karyawan, tingkat kinerja karyawan juga terkait dengan faktor kompensasi, hal ini seperti dinyatakan oleh Stajkovic, and Luthans, (2006) dalam Yamoah (2013) bahwa kinerja karyawan akan sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, dinyatakan oleh David (2002) dalam Negash, Zuwede dan Megersa (2014) yang menegaskan bahwa kompensasi mengarah pada kinerja yang lebih baik dan membuat para pekerja fokus pada pekerjaan mereka. Kurangnya kompensasi yang sesuai adalah salah satu alasan utama di balik pergantian pekerjaan oleh karyawan.

Acuan konseptual diatas memperlihatkan bahwa kompensasi berkaitan langsung dengan kinerja. Dengan demikian, untuk terlaksananya bisnis PT Takeda Indonesia yang menghasilkan nilai tambah optimal bagi perusahaan, tetap memerlukan adanya kinerja karyawan yang optimal yang antara lain ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan terhadap motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Takeda Indonesia khususnya pada divisi sales, menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan yang masih rendah, dan ditemukan juga bahwa sebagian besar karyawan kurang puas dengan sistem kompensasi yang berlaku saat ini, sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan pada divisi sales di PT Takeda Indonesia menjadi belum optimal, seperti ditunjukkan oleh tabel 1 di bawah ini

Tabel 1.

Hasil Pengamatan Awal

No	Variabel	2013	2014	2015
1	Motivasi	1	1	2
2	Kompensasi	1	1	1
3	Kinerja	2	1	1

Sumber: PT Takeda Indonesia

Keterangan: 1= kurang, 2= cukup, 3 = baik

Sehingga secara akumulasi terlihat bahwa motivasi karyawan dan kompensasi karyawan PT Takeda Indonesia memiliki keterkaitan langsung

dengan kinerja karyawan, dan kondisi ini membuat peneliti tertarik untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Takeda Indonesia.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Takeda Indonesia
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Takeda Indonesia
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Takeda Indonesia

### KAJIAN TEORI

#### Kinerja Karayawan

Colquitt et al (2009:36) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai: *The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Dapat diartikan bahwa kinerja sebagai nilai yang diperoleh dari perilaku-perilaku karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan, baik secara positif ataupun negatif, yang hal tersebut bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Colquitt et al (2009:38) menambahkan bahwa terdapat tiga kategori yang menentukan "Good Performer":

1. Task Performance meliputi perilaku – perilaku karyawan yang berkontribusi langsung dalam mentransformasikan sumber daya-sumber daya organisasional kedalam barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi organisasi.
2. Citizenship Behavior adalah kegiatan-kegiatan karyawan yang bersifat sukarela yang dapat atau tidak dapat diberikan penghargaan namun berkontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari rancangan suatu pekerjaan.
3. Counterproductive Behavior adalah perilaku-perilaku karyawan yang secara sengaja menghalangi atau menunda pencapaian tujuan organisasional.

Menurut Mangkuprawira (2004:223) bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen

SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategic dari perusahaan. Jika standar kinerja atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bisa merenggangkan hubungan manajer dengan karyawan, dan memperkecil kesempatan kerja sama (Mangkuprawira, 2004:225).

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Pekerjaan terkait berarti bahwa sistem mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan. Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini tidaklah absah. Tanpa keabsahan dan derajat kepercayaan, sistem bisa jadi mendiskriminasi kesempatan hukuman yang ada secara adil (Mangkuprawira, 2004:226).

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut (Mangkuprawira, 2004:224):

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
3. Tantangan-tantangan eksternal, kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah lainnya.

### **Motivasi**

Luthans (2006:270) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin yang *mevere* yang berarti “bergerak” arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: motivasi adalah proses yang dimulai dengan dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Mangkunegara (2005:18) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meskipun begitu, motivasi secara umum memiliki keterkaitan dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif, begitulah proses dasar motivasi. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling bergantung (Luthans, 2006:270).

1. Kebutuhan, kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.
2. Dorongan, dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dapat didefinisikan sebagai kehilangan petunjuk. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif.
3. Insentif, pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan mengurangi dorongan (Luthans, 2006:270).

Lebih jauh Hasibuan (2006:142) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut.

1. *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup)  
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The Desire for Position* (Keinginan untuk suatu posisi)  
Keinginan suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The Desire for Power* (Keinginan akan kekuasaan)  
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
4. *The Desire for Recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (want) dan kebutuhan (needs) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya (Hasibuan, 2006).

Jika Hasibuan menekankan faktor-faktor yang menjadi pemicu motivasi, oleh Mangkunegara (2005:19) dijelaskan bagaimana menandai orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, antara lain:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani Mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan serta sangat dipengaruhi juga faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004:196). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Cascio F, Wayne, 1990 dalam Mangkuprawira, 2004:197).

Menurut Keith Davis dan Weather W.B (Mangkuprawira, 2004:197) tujuan kompensasi secara umum adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi antara lain:

1. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan;
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja;
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan;

4. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja sejenis;
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama;
6. Sistem penggajian yang baru dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

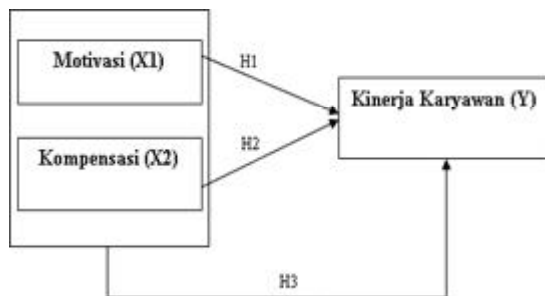
Gaji (*salary*) adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja (Hasibuan, 2006:118). sedangkan Sikula (dalam Hasibuan, 2006:119) menjelaskan bahwa gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulanan, bulanan atau mingguan. Lalu Insentif (*incentive*) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang di gunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2006:118).

Menurut Dessler (2005:390) dalam menentukan rumusan rencana tarif upah, terdapat empat faktor yang harus menjadi pertimbangan, yakni faktor hukum, serikat buruh, kebijakan dan keadilan. Menurut Dessler (2005:390), imbalan/pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, yang pada kenyataannya ditetapkan dengan dua cara utama untuk dijadikan dasar pembayaran langsung kepada karyawan, yakni berdasarkan tambahan waktu dan berdasarkan kinerja. *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian, kafetaria, musholla, olahraga dan darmawisata (Hasibuan, 2006:118).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2006:121).

## Kerangka Pemikiran

Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran



## Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho1: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ho2: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ho3: Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha3: Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan desain penelitian deskriptif dan asosiatif, sedangkan jenis data dan analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

### Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja  
Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu di perlukan penentuan kriteria yang jelas yang terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang diajukan sebagai acuan.
2. Variabel Motivasi  
Motivasi sebagai kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

(Mangkunegara, 2005:18). Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar diri/orang lain (*external motivation*).

### 3. Variabel Kompensasi

Kompensasi sangat dipengaruhi tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi merebut daya tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004:196).

## Operasional Variabel

### 1. Definisi Operasional Kinerja

Mengacu pada tingkatan pencapaian tugas yang menentukan pekerjaan karyawan yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Variabel kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap prestasi kerja yang telah mereka capai pada organisasi. Skala pengukuran variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala interval untuk mengukur jawaban yang diberikan dari responden dengan teknik pengukuran skala likert yang terdiri dari lima kisaran jawaban yaitu: "sangat setuju", "setuju", "kurang setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju".

### 2. Definisi Operasional Motivasi

Suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan, supaya ingin bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Variabel motivasi diukur dari tanggung jawab, berani mengambil risiko, memiliki tujuan, memiliki rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan. Skala pengukuran variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan skala interval untuk mengukur jawaban yang diberikan dari responden dengan teknik pengukuran skala likert yang terdiri dari lima kisaran jawaban yaitu: "sangat setuju", "setuju", "kurang setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju".

### 3. Definisi Operasional Kompensasi

Kompensasi diukur sebagai suatu penilaian seseorang atas serangkaian paket yang diberikan suatu organisasi kepada para karyawannya sebagai imbalan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka melakukan berbagai pekerjaan dan tugas di dalam organisasinya meliputi indikator rasa adil, penghargaan atas

prestasi kerja dan pekerjaan menyenangkan, pekerjaan menguntungkan, struktur pembayaran dan tingkat pembayaran. Variabel kompensasi diukur dari persepsi karyawan mengenai layak/tidak layak nya kompensasi yang mereka terima dari organisasi atas kinerja yang telah mereka lakukan. Skala pengukuran pertanyaan menggunakan skala interval untuk mengukur jawaban yang diberikan dari responden dengan teknik pengukuran skala likert yang terdiri dari lima kisaran jawaban yaitu: “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”.

Tabel 2. Pengukuran Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator	Item Pernyataan	Skala
1.	Kinerja	Tingkatan hasil capaian tugas yang mencerminkan seberapa baik seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan hasil suatu pekerjaan.	1. Standar Waktu	1,2,3,4,5	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Kurang Setuju (KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
			2. Standar Biaya	6,7,8	
			3. Standar Kualitas	9	
			4. Standar Perilaku	10	
			5. Standar Produktivitas	11	
2.	Motivasi	Daya penggerak/dorong untuk menghasilkan pekerjaan yang berprestasi, yang ditentukan oleh tingkat kebutuhan, dorongan, dan insentif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan	1. Tanggung jawab	12,13	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Kurang Setuju (KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
			2. Berani mengambil risiko	14,15	
			3. Memiliki tujuan	16	
			4. Memiliki rencana kerja	17,18	
			5. Memanfaatkan umpan balik	19,20	
			6. Mencari kesempatan	21,22	
3.	Kompensasi	Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa karyawan pada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.	1. Rasa Adil	23,24,25,26	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Kurang Setuju (KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
			2. Penghargaan atas prestasi	27,28,29	
			3. Pekerjaan Menguntungkan	30,31,32,33	

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Takeda Indonesia di Kantor Pusat Jakarta.. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel probabilitas (probability sampling) sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel random sederhana (simple random sampling) dimana peneliti membagikan angket secara langsung kepada responden yang terpilih menjadi sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber pengambilan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Takeda Indonesia di Kantor Pusat Jakarta yang terpilih menjadi sampel

### Metode Analisis

Data dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa pengujian, antara lain (1) Uji validitas yaitu bertujuan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur/instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. (2) Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur keterpercayaan, keterandalan, konsistensi suatu alat ukur. (3) Uji Asumsi Klasik yang meliputi a, Uji

Normalitas, b. Uji Multikolinearitas, c. Uji Heterokedastisitas dan (4) Uji Regresi dan Hipotesis dengan regresi linier berganda, Uji T dan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 18.00.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas dari Variabel Motivasi

Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
M1	0,696	0,226	Valid
M2	0,575	0,226	Valid
M3	0,703	0,226	Valid
M4	0,611	0,226	Valid
M5	0,709	0,226	Valid
M6	0,736	0,226	Valid
M7	0,823	0,226	Valid
M8	0,677	0,226	Valid
M9	0,648	0,226	Valid
M10	0,656	0,226	Valid
M11	0,541	0,226	Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas, pengujian pada variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja, diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan memiliki nilai r hitung > r tabel (r hitung

> 0,226) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki data yang valid.

## 2. Uji Reabilitas

Tabel 4.  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,872	Reliabel
Kompensasi	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, variabel motivasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872, kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan seluruh variabel reliabel dan dapat dipercaya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 5.  
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorof-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86129497
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,047
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,523
Asymp. Sig. (2-tailed)		,947

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk *unstandardized residual* sebesar 0,947. Nilai ini signifikan untuk *unstandardized residual* variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi sudah berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6.  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,761	1,313
Kompensasi	0,761	1,313

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diatas, hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen di peroleh nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu Motivasi sebesar 0,761 dan kompensasi sebesar 0,761. Keduanya memiliki nilai *tolerance* > 0,01. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa antara Motivasi dan Kompensasi saling berkolerasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

## c. Uji Heteroskedasititas

Tabel 7.  
Hasil Pengujian Heteroskedasititas

No.	Variabel	Sig.	Kesimpulan
1.	Motivasi	0,856	Tidak Terjadi Heteroskedasititas
2.	Kompensasi	0,922	Tidak Terjadi Heteroskedasititas

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel terbebas dari masalah heteroskedasititas, karena pada variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan disiplin memiliki nilai signifikan > 0,05.

## 4. Uji Regresi Dan Hipotesis

### a. Uji Regresi Berganda

Tabel 8.  
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,051	4,954	3,240	,002
	Motivasi	,340	,118	,320	2,893
	Kompensasi	,306	,065	,518	4,682

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diatas, hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. a (konstanta) = 16,051 menyatakan bahwa jika motivasi dan kompensasi tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,051.
2. Motivasi = 0,340 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,340.
3. Kompensasi = 0,306 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306.

**b. Uji Hipotesis atau Uji t**

1. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,893 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikan P value sebesar 0,006 < 0,05. Dengan demikian Ho1 di tolak dalam penelitian ini, Ha1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Takeda Indonesia.
2. variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,682 >  $t_{tabel}$  1,671 dengan nilai signifikan P value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak dalam penelitian ini, Ha2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Takeda Indonesia.

**c. Uji Anova atau Uji f**

Tabel 4.

Hasil Uji Anova (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,804	2	243,402	28,587	,000(a)
	Residual	425,724	50	8,514		
	Total	912,528	52			

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Hasil regresi variabel Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikan P value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai  $F_{statistik}$  sebesar 28,587 >  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3,17. Dengan demikian Ho3 ditolak dalam penelitian ini dan Ha3 diterima. Artinya variabel Motivasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Takeda Indonesia.

**d. Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 5.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730(a)	,533	,515	2,91796

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil Olah SPSS ver. 18, 2016

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,515 atau 51,5%. Artinya variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan sebesar 51,5% terhadap Kinerja Karyawan PT. Takeda Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

**Pembahasan**

1. Hasil pengujian regresi menyebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Takeda Indonesia. Hasil ini mendukung penelitian Budhi dan Tri (2006) dalam Agusta dan Sutanto (2013) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen PT. Takeda Indonesia telah melakukan program-program atau upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja yang baik.
2. Hasil pengujian regresi yang telah dilakukan terbukti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Takeda Indonesia. Hasil dari penelitian ini telah didukung penelitian Pramono (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaruh yang



positif mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pemberian kompensasi, maka akan semakin buruk kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan memperhatikan rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lainnya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Takeda Indonesia. Keputusan tersebut diambil karena pada pengujian regresi motivasi memiliki nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,893 > 1,671$ ) dan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Takeda Indonesia. Keputusan tersebut diambil karena pada pengujian regresi Kompensasi memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,682 > 1,671$ ) dan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Takeda Indonesia. Hal ini didukung dengan perolehan nilai  $F$  statistik  $> F$  tabel ( $28,587 > 3,17$ ) dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

- 1) Saran Untuk Peneliti Akan Datang  
Berdasarkan pengujian determinasi, Motivasi dan Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 51,5% maka masih ada sebesar 48,5 % bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel berbeda.  
Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya di uji dari faktor motivasi dan kompensasi, untuk itu disarankan kepada peneliti akan datang untuk menambah variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja sehingga hasil penelitian dapat menganalisis tingkat kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Selain itu, peneliti akan datang juga disarankan untuk memperluas sampel penelitian, tidak hanya melibatkan divisi sales tapi juga melibatkan beberapa divisi lainnya seperti divisi keuangan, operasional, dan sumber daya manusia.

### 2) Saran Untuk PT. Takeda Indonesia

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan kepada manajemen perusahaan untuk mengarahkan karyawan agar berkerja secara lebih efektif dan produktif, para pimpinan perusahaan hendaknya menerapkan sistem karir atau kenaikan promosi jabatan yang tidak bersifat diskriminatif dengan memberikan penilaian secara objektif atas prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik mereka agar karirnya di perusahaan dapat meningkat

Hasil penelitian juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen PT Takeda Indonesia perlu memperhatikan kebijakan kompensasi yang telah dilakukannya selama ini, hal ini dapat dilakukan antara lain dengan menetapkan besaran kompensasi setiap karyawan berdasarkan atas prestasi kerja yang telah dilakukan..Dengan demikian, karyawan merasa bahwa mereka juga diperhatikan dan terlibat dalam proses perhitungan kompensasi. Selain itu, manajemen PT Takeda indonesia juga perlu menjaga komitmen dan konsistensinya dalam pembayaran kompensasi, hal ini dapat dilakukan seperti membayar kompensasi selalu tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Ahli Bahasa: Vivin Andhika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Kuantitatif* (3th ed). Yogyakarta: (UPP) STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cetakan Keenam.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- McClelland, David.C. (1961). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.

- Mondy, et.al. (1988). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pengembangan Nasional*. Jakarta: Publikasi Lembaga PPM.
- Negash, Rijalu., Zewude, Shimelis., dan Megersa, Reta. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, ISSN 2315-6899, Vol. 3(2) pp. 17-27.
- Oluseyi, Shadare A., dan Ayo, Hammed T. (2009). Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, ISSN 1450-2275 Issue 16.
- Sevilla, Consuerlo., et all. (1984). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sinambela, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan GRAHA ILMU.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabet.
- Supranto, J. (2001). *Statistik Teori, dan Aplikasi*, edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan Aplikasi*, edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Yamoah, Emmanuel Erastus. (2013). Relationship Between Compensation and Employee Productivity. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, Vol.2, no.1.