

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X

Jandhika Hendrianto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411188@john.petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Paboxin. Sampel yang digunakan adalah random sampling dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin.

Kata Kunci—Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan usaha yang ada saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan pengembangan usaha. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan (Suwati, 2013). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan modern tetapi tergantung terhadap manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan dan organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan komponen penting yang berhubungan dengan karyawan. Kompensasi diartikan sebagai pemberian imbalan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang mereka keluarkan. (Heidjrachman & Husnan, 1990, p.135). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Danang, 2012, p.153). Jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik akan timbul ketidakpuasan karyawan dan tujuan perusahaan lebih sulit tercapai.

Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Febriani & Indrawati, 2012) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjachman & Husnan, 1990, p. 197). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong

gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Sunnyoto, 2012, p. 191).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Indrawati dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali" dengan R square 0,665 yang berarti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 66,5%. Tetapi hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda" dengan hasil R square sebesar 0,195 (19,5%) yang berarti motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh kecil yaitu 19,5%. Dari perbedaan tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan Motivasi kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk memahami lebih lanjut tentang kinerja karyawan, maka penulis memilih PT X sebagai objek penelitian. PT X adalah perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1985 di Sidoarjo. PT.Paboxin merupakan perusahaan yang memproduksi karton gelombang dan mempekerjakan karyawan lebih dari 300 orang. Pada hari Jumat 27 Maret 2015 penulis melakukan wawancara kepada manager HRD PT X dengan tujuan mengetahui sistem pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada perusahaan. Pada wawancara tersebut manager HRD mengatakan bahwa kompensasi berupa gaji, upah lembur, dan tunjangan kesehatan telah diberikan kepada karyawan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada. Pemberian kompensasi dan motivasi kerja bertujuan agar targer perusahaan dapat tercapai. Tetapi di sisi lain, dalam wawancara dengan karyawan pada bagian marketing mengatakan, bahwa karyawan tersebut merasa kurang puas terhadap pemberian reward dari hasil penjualannya, karena pemberian reward yang ditunda hingga berbulan-bulan oleh perusahaan, dan pemberian target penjualan yang dinilai cukup sulit karena harga produk yang dinilai cukup tinggi dibanding dengan pesaingnya. Dari proses pemberian kompensasi tersebut

ternyata masi terdapat kekurangan yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati, Febriani & Indrawati, maka menurut penulis hal ini menarik untuk diteliti. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

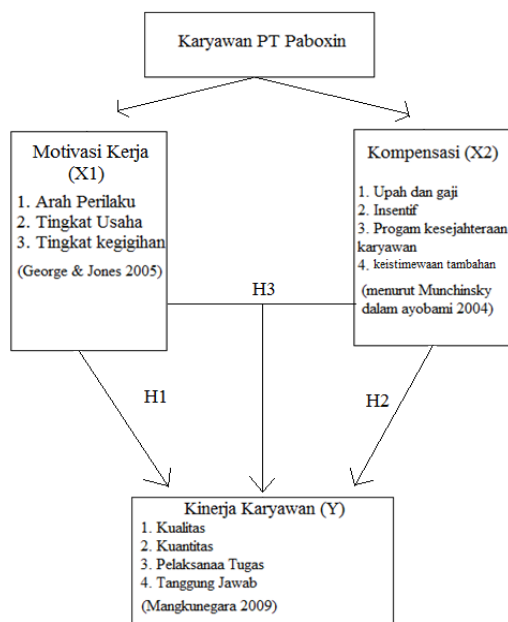
1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paboxin?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paboxin?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paboxin?

Menurut Prawirosentono (1992, p.2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Untuk mencapai kinerja yang baik maka kinerja harus didukung oleh beberapa aspek antara lain motivasi kerja dan kompensasi.

Hipotesis

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT X.
2. Diduga kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT X.
3. Diduga Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X.

Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Paboxin

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 362 orang karyawan PT. Paboxin.

karena jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui jumlah pastinya, maka dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti menggunakan rumus Slovin atau Taro Yamane (dalam Suwati, 2005) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi (362 orang)
- D² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diperoleh jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1} = \frac{362}{(362).0,1^2+1} = \frac{362}{4,62} = 78,355 \approx 79 \text{ Responden}$$

Dari hasil penghitungan dengan rumus slovin dengan *sampling error* ditetapkan 10% maka ditemukan jumlah responden minimum sejumlah 79 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 100 responden sebagai sampel guna mengantisipasi kuisiонер yang hilang atau rusak dalam proses pengambilan data.

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam metode survei yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 100 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Kuesioner diisi oleh tiap individu sejauh pendapat setiap orang secara pribadi. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item	r	r tabel	Keterangan
S1	0.705	0.197	Valid
S2	0.614	0.197	Valid
S3	0.659	0.197	Valid
S4	0.656	0.197	Valid
S5	0.680	0.197	Valid
S6	0.646	0.197	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item	r	r tabel	Keterangan
S7	0.534	0.197	Valid
S8	0.606	0.197	Valid
S9	0.720	0.197	Valid
S10	0.607	0.197	Valid
S11	0.752	0.197	Valid
S12	0.622	0.197	Valid
S13	0.523	0.197	Valid
S14	0.568	0.197	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r	r tabel	Keterangan
S15	0.480	0.197	Valid
S16	0.517	0.197	Valid
S17	0.453	0.197	Valid
S18	0.542	0.197	Valid
S19	0.485	0.197	Valid
S20	0.493	0.197	Valid
S21	0.634	0.197	Valid
S22	0.613	0.197	Valid

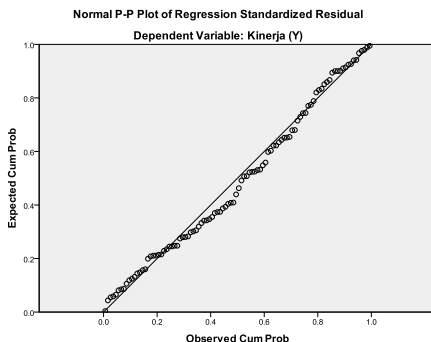
Tabel 1, 2, 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,197. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	Koefisien Alpha	Keterangan
X1 (Motivasi kerja)	6	0.741	Reliabel
X2 (Kompensasi)	8	0.763	Reliabel
Y (Kinerja karyawan)	8	0.628	Reliabel

Berdasarkan data dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram dan Normal P-P plot

Tabel 5. Uji one sample Kolmogorov-Smirnov

Residual	Signifikansi
Model 1	0.515

Berdasarkan gambar grafik P-P plot pada gambar 1 didapatkan bahwa data observasi berada di sekitar garis diagonal, dan dari tabel 5 diatas, didapatkan nilai signifikansi dari pengujian one sample *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.515 lebih besar dari α (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, diambil keputusan bahwa sebaran residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas dengan VIF

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.930	1.075
Kompensasi (X2)	0.930	1.075

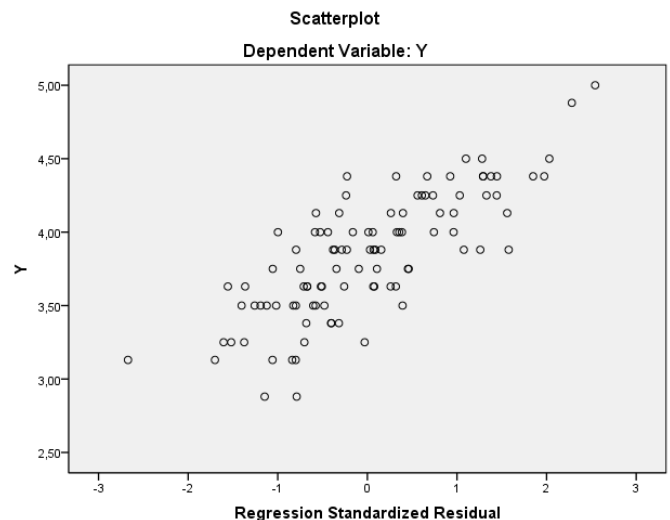
Dari tabel 6 di atas didapatkan bahwa semua nilai VIF dari masing-masing variabel sebesar 1.075 lebih kecil dari 10 dan mendekati 1, maka asumsi bisa terpenuhi yang artinya antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang kuat.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Rank Spearman	Glejser	Park
	Signfikansi	Signfikansi	Signfikansi
Motivasi Kerja (X1)	0,939	,269	,208
Kompensasi (X2)	0,910	,204	,152

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Dapat dilihat dari hasil pengujian dengan korelasi Spearman, Glejser dan Park didapatkan bahwa nilai

signifikansi variabel X1 dan X2 terhadap residualnya masing-masing lebih besar dari α (0.05), yang artinya bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi (ragam residual homogen). Dari hasil gambar 2 pada uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa sebaran jawaban responden berkumpul pada beberapa titik, hal ini menunjukkan jawaban

repsonden dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Nilai Durbin Watson

DW	d_L	d_U	$4-d_L$	$4-d_U$	Nilai Durbin Watson
2.106	1.634	1.715	2.366	2.285	2,108

Dilihat dari durbin Watson pada tabel Model Summary. Nilai kritis durbin Watson untuk $n = 100$ dan $k = 2$ adalah $du = 1.715$ dan $4-du = 2.285$. Karena nilai dw

Variabel	B	t_{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	1,411			
X1 (Motivasi Kerja)	0,305	4,139	0,000	Signifikan
X2 (Kompensasi)	0,350	5,115	0,000	Signifikan
A	= 0,050			
R	= 0,614			
Koefisien Determinasi (R^2)	= 0,376			
F-hitung	= 29,287			
F-tabel ($F_{2,97,0.05}$)	= 3,090			
Signifikansi F	= 0,000			
t-tabel ($t_{97,0.05}$)	= 1,985			

terletak di antara du dan $4-du$ maka dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual (asumsi terpenuhi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Ringkasan uji Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 9 di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,411 + 0,305X1 + 0,350X2 + \epsilon$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- $\beta_0 = 1,411$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya peparuh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel Y (kinerja karyawan), maka skor total dari variabel Y sudah meningkat sebesar 1,411.
- $\beta_1 = 0,305$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X1 dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0.305. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X1, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.
- $\beta_2 = 0,350$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X2 dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0,350. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X2, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Koefisien Regresi Variabel Independen

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. t	Keterangan
a. X1 \rightarrow Y	4,139	1,985	0,000	Signifikan
b. X2 \rightarrow Y	5,115	1,985	0,000	Signifikan

Dari tabel 10 hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil sebagai berikut:

- Variabel X1 (motivasi kerja) memiliki statistik uji t sebesar 4,139 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,139 > 1,985$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
- Variabel X2 (kompensasi) memiliki statistik uji t sebesar 5,115 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5,115 > 1,985$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Uji F

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H_0 : variabel Independent tidak berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y H_1 : variabel independent berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y $\alpha = 0.05$	$F = 29,287$ $sig = 0,000$ $F_{tabel} = 3,090$	Tolak H_0

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,287 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,090, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.05), sehingga **H_0 ditolak**. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel X1 (motivasi kerja), dan X2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,614 ^a	,376	,364

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara

simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.27 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,376. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (X1, dan X2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 37.6%, sedangkan 62.4% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t membuktikan Variabel X1 (motivasi kerja) memiliki statistik uji t sebesar 4,139 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,139 > 1,985$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abayomi Olarewaju Adeoye (2014) menemukan bahwa motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2002, p. 94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disisi lain kinerja menurut Brahmasari & Suprayetno (2009) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian karyawan dengan motivasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan perilaku yang lebih baik pada perusahaan, dimana salah satu perilaku tersebut adalah dengan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t membuktikan Variabel X2 (kompensasi) memiliki statistik uji t sebesar 5,115 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5,115 > 1,985$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abayomi Olarewaju Adeoye (2014) menemukan

bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Cardoso (1999) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kinerja mereka, di sisi lain kinerja menurut Brahmasari & Suprayetno (2009) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sehingga dengan kompensasi atau balas jasa yang baik akan mendorong karyawan memberikan kinerja yang terbaik.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji F membuktikan Variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (kompensasi) memiliki statistik F_{hitung} sebesar 29,287 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,090, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.05), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel X1 (motivasi kerja), dan X2 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja dan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga motivasi kerja dan kompensasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abayomi Olarewaju Adeoye (2014) menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi ditemukan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2002, p. 94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, sedangkan kompensasi menurut Cardoso (1999) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kinerja mereka, di sisi lain kinerja menurut Brahmasari & Suprayetno (2009) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sehingga dengan perpaduan antara motivasi yang tinggi dan ditunjang dengan kompensasi yang layak akan membuat karyawan akan mencurahkan kinerja terbaik kepada perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan

bahwa dengan meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan perusahaan untuk mengadakan seminar motivasi untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada tingkat kegigihan, karena dari hasil penelitian nilai terendah terdapat pada tingkat kegigihan karyawan.
2. Disarankan untuk perusahaan untuk meningkatkan insentif yang diberikan oleh perusahaan, seperti menambah jumlah THR yang diberikan dan lebih memperhatikan tunjangan pensiun pada karyawan. karena dari hasil penelitian nilai terendah terdapat pada THR dan tunjangan pensiun karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan PT X dengan R square 37,6%, sehingga masih ada 62,4% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, jenjang karir, atau variabel lainnya, dan juga peneliti selanjutnya dapat mengubah obyek penelitian maupun menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A.O. (2014). "Compensation Management and Motivation: Cooking Utensils for Organisational Performance". *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5(27), 2014
- Brahmasari, I.A & Suprayetno, A. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Bagi Kinerja Perusahaan Pada PT. PeiHai Internasional Wiratama Indonesia". *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 10 (2), 2008
- Djarwanto. (2004). *Pokok-pokok analisa laporan keuangan*, Yogyakarta: badan pe nerbit Fakultas Ekonomi Yogyakarta
- Febriani, N.M.T & Indrawati, A.D. (2013). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Karyawan Hoter The Niche Bali". *E-Jurnal manajemen universitas udayana* 2(5), 2013
- George, J.M., Jones, G.R. (2005). *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed, New Jersey: Upper Saddle River.
- Heidjrachman & Husnan, S. (1996). *Manajemen Personalia*, 4th ed, Yogyakarta: BPFE
- Kasmadi & Sunariah, N.S.(2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suyadi. (1992). *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riadi, S. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur". *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 13(1), 2011
- Santoso, Agus. (2001). *Manajemen keuangan teori dan aplikasi*, yogyakarta :BPFE
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2th ed, Yogyakarta: STIE
- Suati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN". *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1), 2013
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Tanjaya, L.R. (2015). "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown". *Agora* 3(1), 2015
- Wibowo, A.D. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media