

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDRA BAHARI UTAMA

Hendri dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail:h_loyelty@yahoo.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah 80 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan dan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan profesional agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting karyawan dalam perusahaan, artinya motivasi kerja harus dimiliki oleh seluruh karyawan yang bekerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231). Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan (Bangun, 2012, p.312; Torang, 2013, p.57). Motivasi

kerja karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian perusahaan.

Kompensasi merupakan timbal balik antara perusahaan dan karyawan karena keduanya saling membutuhkan. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Kinerja karyawan di perusahaan PT Samudra Bahari Utama mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering tidak masuk kerja dan kurangnya semangat kerja para karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Samudra Bahari Utama :

Tabel 1 Data Absensi Karyawan PT Samudra Bahari Utama

2012	2013	2014	2015	2016
7	10	11	15	20

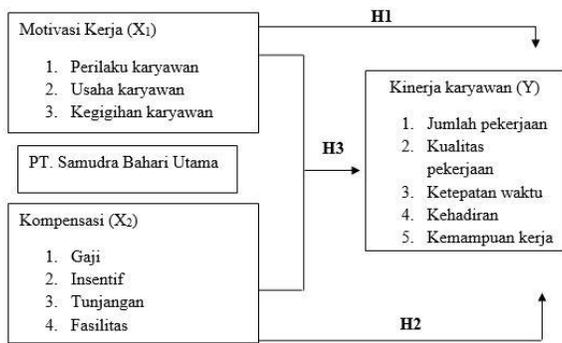
Sumber : PT Samudra Bahari Utama

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama?

Kerangka Berpikir



Gambar 1

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013, p.65). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Samudra Bahari Utama. Jumlah karyawan PT. Samudra Bahari Utama berjumlah 80 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014 .81). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014, p.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2013, p.127).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013, p.127).

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinearitas
- c) Uji Autokorelasi
- d) Uji Heteroskedastisitas

Mean

Jumlah keseluruhan dari skor atau nilai dari satu variabel dibagi oleh keseluruhan anggota atau objek pengamatan disebut *mean* (Silalahi, 2010, p.364). Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas *mean* setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala *mean* tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Skala Pengukuran Data

Kuisisioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu yang pertamabersifat umum dan berkaitan dengan karyawan dan yang kedua pernyataan mengenai motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pernyataan yang

positif yang dapat dijawab sesuai jawaban yang sudah ditentukan. Bentuk jawaban dari kuisioner adalah:

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 \dots b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

e = Error

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010).

- a. Merumuskan hipotesis

H_0 : $\beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H_1 : $\beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

- a. Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.
- b. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Uji F

Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

H_1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

- b. Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

- 1) Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Malhotra (2005), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian serta untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu obyek pertanyaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengolahan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisioner. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa uji validitas pada indikator variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikansi *r Pearson* di bawah 0.05 ($\alpha=5\%$). Dari hasil ini disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan dapat dinyatakan valid. Selain itu hasil pengujian reliabilitas pada ketiga variabel penelitian menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Hasil analisis menunjukkan bahwa signifikansi

uji *kolmogorov smirnov* yang dihasilkan sebesar $0,979 > 0.05$ ($\alpha=5\%$). Hasil ini menyimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25073325
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,050
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas penelitian yaitu sebesar 1.970 dan $1.970 < 10$. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Variabel	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	1.970
Kompensasi (X_2)	1.970

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Nilai Durbin Watson dari hasil regresi adalah 1.702 dimana nilai ini terletak di antara 1,52 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi atau dengan kata lain asumsi non-autokorelasi telah terpenuhi.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji korelasi *Spearman*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi antara X_1 dan absolut residual yaitu sebesar 0.193, nilai signifikansi korelasi antara X_2 dan absolut residual yaitu sebesar 0.554. Kedua nilai signifikansi ini nilainya lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi

	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Motivasi Kerja (X_1)	0.064	0.09	1.313	.193
Kompensasi (X_2)	0.03	0.06	.595	.554

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai mean Motivasi Kerja (X_1)

No	Indikator	Average	Keterangan
1	Saya mampu bekerja sesuai yang diharapkan pimpinan	3.68	Tinggi
2	Saya bersemangat dalam bekerja	3.50	Tinggi
3	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	3.44	Tinggi
4	Saya mau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan	3.51	Tinggi
5	Saya tidak mudah putus asa saat menghadapi masalah	3.43	Tinggi
6	Saya selalu bersemangat saat bekerja walaupun ada halangan	3.54	Tinggi
Total Mean Variabel Motivasi Kerja (X_1)		3.52	Tinggi

Tabel 5

Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan pimpinan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.68, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian Setuju, dalam arti karyawan bekerja sesuai tugas masing-masing, sedangkan rata-rata terendah terletak pada pernyataan “Karyawan tetap berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan meskipun terdapat beberapa masalah” dengan nilai rata-rata sebesar 3.43 yang berarti konsumen memberikan penilaian Setuju. Keseluruhan nilai mean pada variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 3.52 yang berada pada interval $3,41 < 4,20$ yang berarti konsumen memberikan penilaian Setuju.

Nilai mean Kompensasi (X_2)

No	Indikator	Average	Keterangan
1	Saya mendapatkan upah dengan adil	3.3125	Cukup
2	Upah yang saya terima mengalami kenaikan	3.6625	Baik
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan	3.3625	Cukup
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan potensi dan hasil kerja saya	3.35	Cukup

5	Perusahaan memberikan bonus atau tunjangan jika saya bekerja melebihi target	3.65	Baik
6	Perusahaan memberikan intensif lebih apabila saya mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan excellent	3.4375	Baik
7	Perusahaan memberikan intensif lebih apabila saya mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu	3.7875	Baik
8	Perusahaan memberikan intensif lebih apabila saya mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya mengutungkan bagi perusahaan	3.7	Baik
9	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan	3.4625	Baik
10	Perusahaan memberikan jaminan asuransi jiwa kepada seluruh karyawan	3.8875	Baik
11	Perusahaan selalu mengadakan liburan rekreasi setiap setahun sekali	3.8	Baik
12	Perusahaan memberikan program pensiun	3.55	Baik
13	Perusahaan memberikan transportasi antar jemput untuk karyawan	4	Baik
14	Perusahaan memberikan fasilitas parkir khusus bagi seluruh karyawan	3.55	Baik
Total Mean Variabel Kompensasi (X₂)		3.608	Baik

Tabel 6

Variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan asuransi jiwa kepada seluruh karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.8875, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian Setuju, dalam artian perusahaan memberikan asuransi jiwa kepada karyawan, sedangkan rata-rata terendah terletak pada pernyataan “Saya mendapatkan upah dengan adil” dengan nilai rata-rata sebesar 3.3125 yang berarti konsumen memberikan penilaian Netral. Keseluruhan nilai mean pada variabel Kompensasi (X₁) adalah sebesar 3.608 yang berada pada interval 3,41 - < 4,20 yang berarti konsumen memberikan penilaian Setuju.

Nilai mean Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Average	Keterangan
1	Saya dapat bekerja dan menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	4.0125	Baik
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3.875	Baik
3	Saya memiliki hasil kerja yang berkualitas tinggi	3.7625	Baik
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	4.0875	Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu	3.95	Baik
6	Saya sanggup bekerja lembur disaat mendesak untuk menyelesaikan deadline tepat waktu sehingga tidak menghambat pada bagian yang lain	4.0125	Baik
7	Saya datang tepat waktu saat bekerja	4.3375	Sangat Baik
8	Saya tidak terlambat dalam menghadiri meeting apaun yang diadakan oleh perusahaan dan rekan-rekan kerja	4.125	Baik
9	Saya memiliki kemampuan yang solid bekerja dengan tim	3.7625	Baik
10	Saya bersemangat sekali bila ada pekerjaan yang dilakukan bersama tim	3.9	Baik
Total Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)		3.9825	Baik

Tabel 7

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan “Saya datang tepat waktu saat bekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 4.3375, sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian Setuju, dalam artian karyawan datang sesuai waktu yang sudah ditentukan perusahaan, sedangkan rata-rata terendah terletak pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan yang solid bekerja dengan tim” dan “Saya memiliki hasil kerja yang berkualitas tinggi” dengan nilai rata-rata yang sama sebesar 3.7625 yang berarti konsumen memberikan penilaian Setuju. Keseluruhan nilai mean pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah

sebesar 3.9825 yang berada pada interval 3,41 - < 4,20 yang berarti konsumen memberikan penilaian Setuju.

Model Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Bahari Utama. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig
	B	Std. error		
Constant	1.188	0.289		
Motivasi kerja (X1)	0.387	0.087	4.446	0.000
Kompensasi (X2)	0.397	0.111	3.564	0,001
R = 0.764 F Hitung = 53.868			R Square = 0.583 Sig. = 0.000	

Sumber : Data Diolah (2017)

Hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 1.188 + 0.378 X_1 + 0.397 X_2 + e_i$$

Koefisien Determinasi

Berikut ini nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan pada model regresi dalam penelitian ini:

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.572	.25397

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2),

Sumber : Data Diolah (2017)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Motivasi Kerja (X₁) dan kompensasi (X₂)) dengan variabel tak bebas (Kinerja Karyawan), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.764. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) dengan variabel Kinerja Karyawan adalah erat atau kuat yaitu sebesar 76.4%.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.583 yang berarti bahwa sebesar 58.3% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan kompensasi.

Sedangkan sisanya 41.7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil Uji F

Berikut ini hasil uji F yang dihasilkan pada model regresi dalam penelitian ini:

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.949	2	3.474	53.868	0.000
	Residual	4.967	77	0.065		
	Tota	11.916	79			

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel 10 Hasil Uji F

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar 53.868 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 (α=5%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga H₃ diterima.

Hasil Uji t

Model Anova	t hitung	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	4.446	0.000
Kompensasi (X2)	3.564	0.001

Tabel 11 Hasil Uji t

Berdasarkan table diatas besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja pada uji t adalah 0.000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga variabel bebas Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sehingga H₁ diterima.

Nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi pada uji t adalah 0.001 atau < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga variabel bebas Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sehingga H₂ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari level of significance (α) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra

Bahari Utama” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Samudra Bahari Utama, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, apabila PT. Samudra Bahari Utama ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu memperhatikan sejauh mana karyawan mendapatkan dorongan yang akan menjadi motivasinya dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam temuan penelitian yang telah dilakukan oleh David Ackah (2014) yang meneliti karyawan pada industri manufaktur di Ghana. Teknik analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka lebih puas dengan kinerjanya, dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari *level of significance*(α) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Samudra Bahari Utama, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya Kompensasi yang tinggi. Oleh karena itu, apabila PT. Samudra Bahari Utama ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu memperhatikan sejauh mana Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tersebut.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam temuan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Ramzan, H. M. K. Zubair, G. Ali, dan M. Arslan (2016) yang meneliti pada karyawan bank di Pakistan yang mana hasilnya membuktikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor Perbankan di Pakistan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Samudra Bahari Utama. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “Motivasi Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama” adalah terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh A. P. Damayanti, Susilaningsih, dan S. Sumaryati (2016) yang meneliti pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta yang mana hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Motivasi kerja tentang perilaku karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya yaitu karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan pemimpin sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
2. Kompensasi tentang tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya yaitu perusahaan memberikan asuransi jiwa kepada seluruh karyawan sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
3. Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga “Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama”, terbukti

kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar PT. Samudra Bahari Utama dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dorongan kepada para karyawan melalui adanya *reward* berupa tiket liburan kepada para karyawan yang berprestasi.
2. Diharapkan agar PT. Samudra Bahari Utama dapat meningkatkan kompensasi dengan memberikan jaminan asuransi jiwa kepada seluruh karyawan.
3. Diharapkan agar PT. Samudra Bahari Utama dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang datang tepat waktu saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kuncoro. (2013). “*Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi*”. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Kurniasih, S., A. 2014. Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap MinatBeliPelanggan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 9
- Malhotra, Naresh K, (2005), *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*, Terjemahan oleh : Soleh Rusyadi Maryam,MM, Edisi Keempat, Jilid 1 dan 2, PT. INDEKS, Jakarta
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian : Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Widjarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.