

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935  
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019  
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PUNCAK JAYA BERLIMA

Paeno

[eno.paeno59@gmail.com](mailto:eno.paeno59@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Puncak Jaya Berlima.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Pada penelitian ini, penulis menjadikan populasi seluruh karyawan PT. Puncak Jaya Berlima, yang sampai tahun 2018 totalnya berjumlah 153 orang. Kemudian digunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden. Peneliti menggunakan statistik nonparametrik karena data yang diolah berbentuk ordinal Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 12,568 + 0,381X1 + 0,312X2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(30,218 > 2,770)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Puncak Jaya Berlima.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Prestasi**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Puncak Jaya Berlima.*

*The method used is a quantitative descriptive method. In this study, the author makes the population of all employees of PT. Puncak Jaya Berlima, which until 2018 totaled 153 people. Then the Simple Random Sampling method is used, which is a sampling method where each member of the population has the same opportunity to be chosen as a sample. The number of samples was obtained from calculations put forward by Slovin. Thus, the number of samples used as respondents in this study were 60 respondents. The researcher uses nonparametric statistics because the processed data is in the form of ordinal data. Data collection methods*

*use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis tests*

*The results showed compensation (X1) and motivation (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a regression equation  $Y = 12.568 + 0.381X1 + 0.312X2$ . Correlation coefficient value obtained at 0.717 means that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or influence simultaneously at 51.5% while the remaining 48.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained by the calculated F value > F table or (30.218 > 2.770), this is also strengthened by a significance probability of 0,000 < 0.05. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between compensation and work motivation on employee work performance at PT. Puncak Jaya Berlima.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Achievement*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin/psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang mengasikkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja agar semangat kerjanya timbul dan mempunyai semangat kerja yang baru. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui seberapa besar prestasi kerja karyawannya, apakah dapat mencapai tujuan perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui prestasi kerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan yang telah berhasil dengan efektif sehingga menghasilkan prestasi dengan baik dan maksimal. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi prestasi kerja, baik ditinjau dari individu maupun faktor lingkungan kerja.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Hasil observasi menunjukkan, pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Puncak Jaya Berlima belum optimal, dilihat dari penerimaan gaji pokok karyawan yang masih di bawah UMP (Upah Minimum Provinsi) kemudian dalam hal pemberian upah lembur dan

bonus karyawan seringkali mengalami keterlambatan maka hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan, rendahnya semangat kerja karyawan terjadi karena banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja karena sakit, ijin ataupun alpha. Dikarenakan belum optimalnya motivasi kerja yg diberikan baik secara internal maupun eksternal, tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, serta banyaknya karyawan yang kurang semangat dalam bekerja. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan target perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau berkerja dengan giat adalah dengan cara memberikan motivasi terhadap semua karyawan diperusahaan. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara atasan dan stafnya, yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian berlangsung dan pengertian penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil observasi yang penulis lakukan pada PT. Puncak Jaya Berlima, tentang bagaimana prestasi kerja karyawan selama kurun waktu tertentu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat diambil secara garis besar bahwa rendahnya kompensasi menyebabkan rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan serta kurangnya motivasi baik secara internal maupun eksternal menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antara karyawan dengan atasan. Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Puncak Jaya Berlima sebagai obyek penelitian, PT. Puncak Jaya Berlima adalah perusahaan pertambangan, PT. Puncak Jaya Berlima dalam hal ini harus dapat memotivasi karyawannya sehingga karyawannya memiliki prestasi kerja dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Terutama bagaimana cara untuk memotivasi karyawan yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

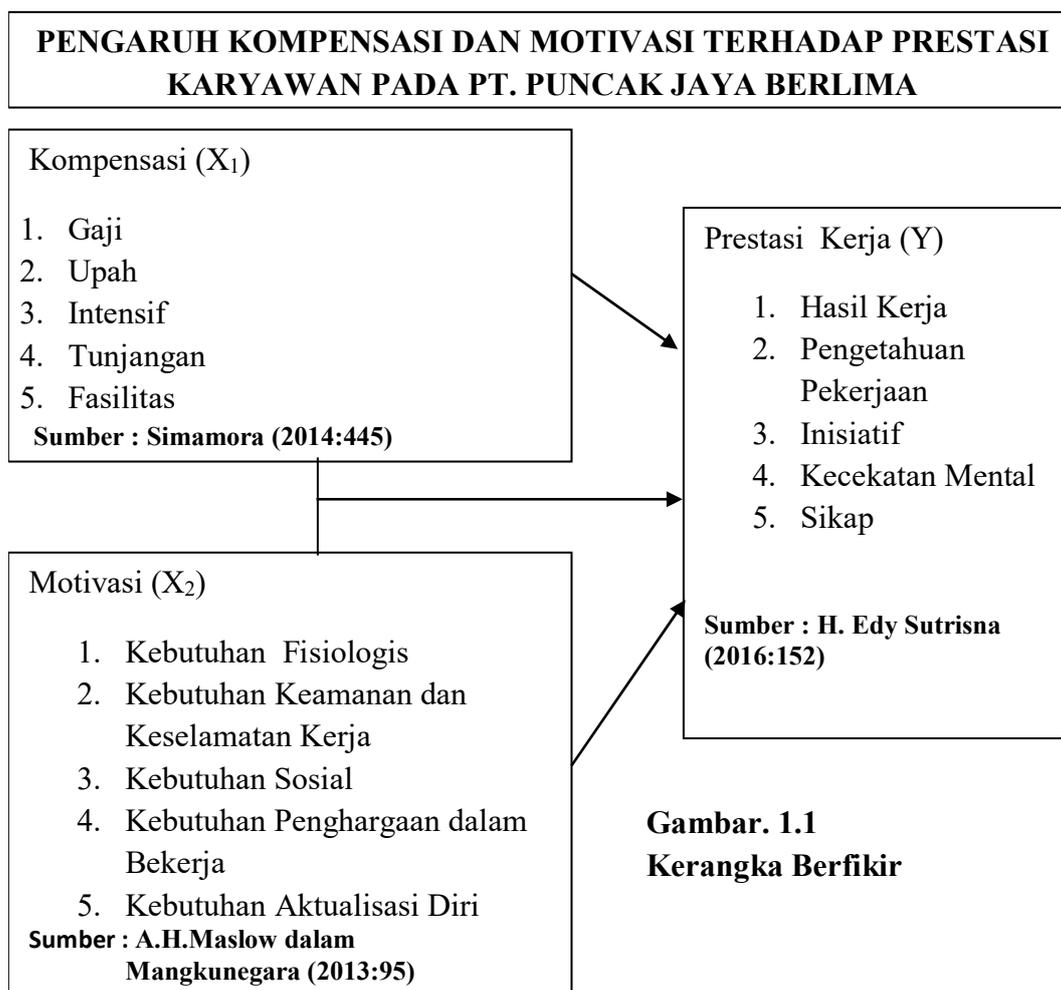
## **B. Identifikasi Masalah**

1. Gaji yang diharapkan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan
2. Sering terlambatnya pemberian bonus dan lembur
3. Belum optimalnya motivasi kerja yg diberikan.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah.
5. Banyaknya karyawan yang kurang semangat dalam bekerja.
6. Rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan.
7. Kurang harmonisnya hubungan antara karyawan dengan atasan.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan secara simultan?

#### D. Kerangka Berpikir



**Gambar. 1.1**  
**Kerangka Berfikir**

#### E. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan secara simultan

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kompensasi

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang di investasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi Kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Berikut ini penulis mendefinisikan pengertian kompensasi menurut para ahli. Menurut Husein Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2015:120) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atau sumbangan pikiran, kemampuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan keja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kompensasi maka akan terjaga hubungan keorganisasian yang baik bagi perusahaan.

## **B. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivator* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2012:11) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dikutip oleh H. Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Suparno Eko Widodo (2014:187) menyatakan: "Motivasi adalah kekuatan perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Irham Fahmi (2015:100) menyatakan: “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Santoso Soroso dikutip oleh Ilham Fahmi (2015:100) menyatakan: “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Menurut H. Edy Sutrisno (2016:109) menyatakan: “ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Jadi secara umum definisi motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan sebenarnya tersebut yang daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu positif ataupun negatif.

### C. Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel dikutip H. Edy Sutrisno (2016:150) menyatakan: “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2014:94) menyatakan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesuguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011:274) menyatakan Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Jadi prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

## III. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian adalah karyawan PT. Puncak Jaya Berlima, PT. Puncak Jaya Berlima. Equity Tower, Lt. 35. Jalan Jenderal Sudirman Kavling 52 – 53. Jakarta 12190. Tlp. 021 – 71792676. Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis statistik yang dipakai dalam penelitian adalah statistik non parametrik. Menurut Sugiyono (2016:224): Statistik non parametrik digunakan untuk menguji hipotesis bila datanya berbentuk nominal atau ordinal, dan tidak berlandaskan asumsi bahwa distribusi data harus normal.

Pada penelitian ini, penulis menjadikan populasi seluruh karyawan PT. Puncak Jaya Berlima, yang sampai tahun 2018 totalnya berjumlah 153 orang. Kemudian akan digunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) sebagai berikut :

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

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden.

Peneliti menggunakan statistik nonparametrik karena data yang diolah berbentuk ordinal. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

##### 1. Uji Validitas Instrumen

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Kuesioner	r hitung Kompensasi	r hitung Motivasi	r hitung Prestasi	r tabel	Keputusan
1	0.506	0.520	0.396	0.254	Valid
2	0.491	0.590	0.484	0.254	Valid
3	0.498	0.532	0.460	0.254	Valid
4	0.520	0.529	0.279	0.254	Valid
5	0.782	0.311	0.460	0.254	Valid
6	0.605	0.498	0.463	0.254	Valid
7	0.746	0.697	0.710	0.254	Valid
8	0.770	0.594	0.686	0.254	Valid
9	0.648	0.640	0.690	0.254	Valid
10	0.314	0.614	0.607	0.254	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

##### 2. Uji Reliabilitas Instrumen.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0.781	0.600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.743	0.600	Reliabel
3	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.701	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

##### B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	.110	60	.069	.969	60	.133

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,069$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,069 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.658	3.452		3.667	.001		
Kompensasi (X1)	.381	.090	.461	4.222	.000	.714	1.400
Motivasi Kerja (X2)	.312	.096	.356	3.261	.002	.714	1.400

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 0,714 dan Motivasi kerja sebesar 0,714, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,400 serta Motivasi kerja sebesar 1,400 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.5**  
**Uji Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 <sup>a</sup>	.515	.498	2.558	1.836

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.836 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	.196	1.948		.101	.920
Kompensasi (X1)	-.033	.051	-.101	-.657	.514
Motivasi Kerja (X2)	.082	.054	.232	1.512	.136

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,514 dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,136 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### C. Analisis Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linier.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.658	3.452		3.667	.001
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.381	.090	.461	4.222	.000
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.312	.096	.356	3.261	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,568 + 0,381X_1 + 0,312X_2$ .

#### 2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

		<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.717 <sup>a</sup>	.515	.498	2.558	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,717 artinya variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

		<b>Model Summary<sup>b</sup></b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.717 <sup>a</sup>	.515	.498	2.558	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### 4. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.10**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.410	2	197.705	30.218	.000 <sup>b</sup>
	Residual	372.923	57	6.543		
	Total	768.333	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,218 > 2,770)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Puncak Jaya Berlima.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 18,584 + 0,538X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,535 > 2,002)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Puncak Jaya Berlima.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 18,967 + 0,528X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 36,3%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,747 > 2,002)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Puncak Jaya Berlima.
3. Kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 12,568 + 0,381X_1 + 0,312X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,218 > 2,770)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Puncak Jaya Berlima.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya perusahaan harus melengkapi sarana prasarana yang lebih lengkap guna menunjang pekerjaan karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan harus melibatkan karyawan dalam proses pengambilan kebijakan yang menyangkut kepentingan karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan harus melakukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. Ma'ruf, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Aswara Pressindo, Jakarta 2014
- Dessler, Gari, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Indeks, Jakarta 2011
- Eko Widodo, Suparno, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Cetakan I dan II. Yogyakarta, 2015.
- Fahmi, Irham, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasih", Alfabeta, Bandung, 2016.
- Hanggraeni, Dewi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2012
- Kadarisman, M, "Manajemen Kompensasi", Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta 2012.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ke Sebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2013
- Melayu S.P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi Cetakan ke Sebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta 2015
- Siswanto, H.B., "Pengantar Manajemen", Cetakan Ketujuh, PT Bumi Askara, Jakarta, 2011
- Sugiyono, "Memahami Penelitian Kuantitatif", Alfabeta, Bandung 2012
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", Alfabeta, Bandung 2016
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(2).
- Sutrisno Edy, M.Si, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis", Bandung 2011
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi ke Tiga, Rajawali Pers 130, Jakarta 2012.