

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta)**

Lili Sularmi

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : Lilisularmi.ls81@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja baik parsial maupun simultan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara mendalam yang menggambarkan atau mengungkapkan masalah, situasi, peristiwa atau mengungkapkan fakta dan mencoba untuk menemukan solusi atau pemecahan masalah.

Hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian parsial menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410 dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179. Sedangkan Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,168 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $15,293 > 3,06$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 16,80% sisanya sebesar 83,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resources Department*. Menurut A.F. Stoner (Org Komunitas & Perpustakaan online Indonesia, diunduh 24/09/2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang

dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. . Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja diperlukan

manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management*, yaitu tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian management kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Wom Finance, Tbk Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. WOM Finance, Tbk adalah sebagai berikut :
2. Penurunan realisasi target kerja yang telah ditetapkan.
3. Penurunan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
4. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif.
5. Kenaikan gaji yang belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan kerja bersama.
6. Sarana yang diperlukan untuk mendukung dalam bekerja kurang mencukupi.
7. Perusahaan kurang memberikan semangat kerja.
8. Terjadi penurunan kinerja karyawan di karenakan adanya kompensasi yang tidak seimbang dengan pekerjaan.
9. Terjadi penurunan kinerja karyawan di karenakan kurangnya motivasi dari pihak perusahaan.
10. Adanya kompensasi yang tidak seimbang dengan pekerjaan membuat

- motivasi karyawan menurun.
11. Terjadi penurunan kinerja karyawan dikarenakan adanya kompensasi yang tidak seimbang dan kurangnya motivasi dari pihak perusahaan.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang paling terpenting dalam penelitian ilmiah. Perumusan masalah berguna untuk mengatasi kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang dijadikan fokus penelitian, masalah pokok penelitian tersebut dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

D. Kerangka Berpikir



TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk dan jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:259) kinerja berasal dari akar kata “to perform” yang mempunyai beberapa pengertian, diantaranya :

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
- 2) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
- 3)Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
- 4) Menggambarkannya dengan suara atau alat music.
- 5) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- 6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- 7) Memainkan (pertunjukan) music.
- 8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja. Menurut Bambang Kusriyanto

dalam A.A. Anwar PrabuMangkunegara (2006:9), definisi kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat dikatakan pula tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:34), pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja individu menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) adalah hasil kerja karyawan baik dan segi kualitas maupun kwanritas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

B. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Bila perumusan kebijakan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaiannya tujuan perusahaan. Sebaliknya bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kemerosotan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Sedarmayanti (2011:262) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.

Werher dan Davis dalam Wibowo (2012:348), mendefinisikan kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai takaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Gary Dessler (1997:85), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Kompensasi berbentuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dan pekerjaan mereka.

Malayu, S.P. Hasibuan (2009:95), pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Saydam dalam Edy Sutrisno (2014:181), menyampaikan bahwa kompensasi adalah balas jasa / *reward* perusah terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Panggabean dalam Edy Sutrisno (2014:181), mengemukakan bahwa kompensasi yaitu setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

C. Motivasi Kerja

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Motivasi merupakan faktor penting yang berpengaruh pada pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas dan aktifitasnya,

hal ini didasarkan pada asumsi bahwa: 1) Individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan untuk bersaing. 2) Sebagian besar perilaku sebagai individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan. 3) Individu inemberikan reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil perilakunya.

Hamzah B Uno (2006:3), motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu.

Malayu S.P. Hasibuan (2009:216) motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Mc. Donald dalam Martinis Yamin (2007:54) mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Chung & Megginson dalam Faustino Cardoso Gomes (2003:177), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan diPT. WOM Finance, Tbk, yang berlokasi di Mega glodok kemayoran di kawasan jakarta pusat tepatnya di daerah kemyoran jakarta pusat 10610, telepon 021.29371345 dan fax 021.65701524, email www.wom.mail.co.id.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

penelitian survei lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, mengumpulkan dan hasilnya diolah melalui program SPSS. Menghubungkan antara variabel X1 dengan variabel Y, variabel X2 dengan Y, dan variabel X1 dan X2 dengan variabel Y secara bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. WOM Finance, Tbk yang berjumlah 250 orang. Teknik pengambilan sampel ini dengan probabilitas sampling dengan menggunakan simple random sampling. Sampel diambil dari populasi secara acak atau tidak beraturan, sehingga semua anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin. Sampel yang diambil sebanyak 154 orang.

HASIL PENELITIAN

A. Pengujian Instrumen dan Analisa Data

1) Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X1)

Uji Validitas Instrumen variabel Kompensasi (X1), dilakukan terhadap 27 butir instrumen dengan sampel awal 30 responden karyawan di PT WOM Finance. Pengujian dan butir instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Dari analisis instrumen untuk variabel kompensasi (X1) yang disebar sebanyak 27 butir, diperoleh 26 item butir dinyatakan valid dan 1 butir dinyatakan tidak valid pada taraf (*signflkansi 0,05 n = 30 dengan r_{tabel} 0,361.*) responden karyawan di PT WOM Finance. Pengujian dan butir instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X1)

| No. Butir Pertanyaan | KOMPENSASI (X1) | | |
|----------------------|---------------------|--------------------|-------------|
| | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
| 1 | 0,374 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,347 | 0,361 | Tidak Valid |
| 7 | 0,374 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,667 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,426 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,667 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,718 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 13 | 0,426 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,426 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,667 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 19 | 0,374 | 0,361 | Valid |
| 20 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| 21 | 0,426 | 0,361 | Valid |
| 22 | 0,457 | 0,361 | Valid |
| 23 | 0,426 | 0,361 | Valid |
| 24 | 0,667 | 0,361 | Valid |
| 25 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 26 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| 27 | 0,374 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 20.

2) Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

Uji Validitas Instrumen variabel Motivasi Kerja (X2), dilakukan terhadap 26 butir instrumen dengan sampel awal 30 responden karyawan di PT WOM Finance. Pengujian dan butir instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan

butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Dan analisis instrumen untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yang disebar sebanyak 26 butir, diperoleh 21 item butir dinyatakan valid dan 5 item instrumen dinyatakan invalid, pada taraf (*signifikansi 0,05 n = 30 dengan r tabel 0,361.*)

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

| No. Butir Pertanyaan | MOTIVASI KERJA (X2) | | |
|----------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|
| | <i>r_{hitung}</i> | <i>r_{tabel}</i> | Status |
| 1 | 0,327 | 0,361 | Tidak Valid |
| 2 | 0,247 | 0,361 | Tidak Valid |
| 3 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,247 | 0,361 | Tidak Valid |
| 5 | 0,359 | 0,361 | Tidak Valid |
| 6 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,653 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,653 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,458 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,392 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,359 | 0,361 | Tidak Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 17 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 19 | 0,653 | 0,361 | Valid |
| 20 | 0,653 | 0,361 | Valid |
| 21 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 22 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 23 | 0,458 | 0,361 | Valid |
| 24 | 0,392 | 0,361 | Valid |
| 25 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 26 | 0,721 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 20.

3) Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Uji Validitas Instrumen variabel Kinerja (Y), dilakukan terhadap 26 butir instrumen dengan sampel awal 30 responden karyawan di PT WOM Finance. Pengujian dan butir instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan

butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Dan analisis instrumen untuk variabel Kinerja (Y) yang disebar sebanyak 25 butir, diperoleh 22 item butir dinyatakan valid dan 3 item instrumen dinyatakan *invalid*, pada taraf (*signifikansi 0,05 n = 30 dengan r_{tabel} = 0,361*)

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

| No. Butir Pertanyaan | KINERJA (Y) | | |
|----------------------|---------------------|--------------------|-------------|
| | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
| 1 | 0,690 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,411 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,444 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,690 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,517 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,411 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,196 | 0,361 | Tidak Valid |
| 8 | 0,444 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,517 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,218 | 0,361 | Tidak Valid |
| 11 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,604 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,592 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,604 | 0,361 | Valid |
| 19 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| 20 | 0,592 | 0,361 | Valid |
| 21 | 0,477 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 22 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 23 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 24 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 25 | 0,604 | 0,361 | Valid |
| 26 | 0,218 | 0,361 | Tidak Valid |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 20.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis statistik dan analisis di atas, maka sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini dapat dipaparkan analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data seperti yang disampaikan sebelumnya maka dapat disampaikan bahwa koefisien Determinasinya/R antara variabel Kompensasi (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,410. Apabila nilai tersebut dikorelasikan dengan tabel 4.2.1 tentang interpretasi indeks korelasi maka masuk dalam kategori tingkat pengaruh yang cukup kuat antara variabel Kompensasi (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian didapatkan model regresi sederhana yaitu $Y=42,642 + 0,307X_1$. Dengan didaptkannya model regresi sederhana tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan konstanta / nilai tetap sebesar 42,642 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel Kompensasi (X₁),

besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk

sebesar 42,642. Dan apabila variabel Kompensasi (X₁) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,307 satuan, pada konstanta 42,642. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diperoleh adalah pengaruh positif. Didapatkan pula nilai t_{hitung} yang lebih besar dan pada t_{tabel} (5,543 > 1,97580) dan t signifikan yang lebih kecil dan t yang telah ditetapkan (0,000 < 0,05).

Untuk nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai 0,168 artinya pada pengujian Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial tanpa variabel lain yang diteliti mempunyai pengaruh sebesar 16,80 % terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari uraian tersebut dapat disampaikan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai determinasi 16,80 %.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data yang disampaikan sebelumnya maka dapat

disampaikan bahwa koefisien determinasinya/R antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,179. Apabila nilai tersebut dikorelasikan dengan tabel 4.2.3 tentang interpretasi indeks korelasi maka masuk dalam kategori tingkat pengaruh yang sangat lemah antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian didapatkan model regresi sederhana yaitu $Y = 49,201 + 0,232X_1$. Dengan didapatkannya model regresi sederhana tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan konstanta / nilai tetap sebesar 49,201 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel Motivasi Kerja (X_2), besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 49,201. Dan apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,23 2 satuan, pada konstanta 49,201. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diperoleh adalah pengaruh positif.

Didapatkan pula nilai t_{hitung} yang lebih besar dan pada t_{tabel} (2,240 > 1,97580) dan t signifikan yang lebih kecil dan t yang telah ditetapkan (0,027 < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),

dengan pengaruh yang signifikan.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,032 artinya pada pengujian Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial tanpa variabel lain yang diteliti mempunyai pengaruh sebesar 0,032 atau 3,20 % terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari uraian tersebut dapat disampaikan bahwa pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai determinasi 3,20 %.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengolahan data yang telah disampaikan maka dapat disampaikan bahwa hasil uji determinasi antara variabel Kompensasi (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,168. Apabila nilai tersebut dikorelasikan dengan tabel 4.2.8 tentang interpretasi indeks korelasi maka masuk dalam kategori tingkat pengaruh yang sangat lemah antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian didapatkan model regresi berganda yaitu $Y = 41,478 + 0,301X_1 + 0,025X_2$. Dengan didapatkannya model regresi berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan konstanta / nilai tetap sebesar 41,478 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 41,478. Dan apabila variabel Kompensasi (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,301 satuan, pada konstanta 41,478. Demikian juga apabila variabel Motivasi kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi (X_1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,025 satuan, pada konstanta 41,478. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diperoleh adalah pengaruh positif.

Didapatkan pula nilai F_{hitung} yang lebih besar dan pada F_{tabel} ($15,293 > 3,06$) dan F signifikan yang lebih kecil dan F yang telah ditetapkan ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y), dengan pengaruh yang signifikan.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,168 atau 16,80% artinya pada pengujian variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan tanpa variabel lain yang diteliti mempunyai pengaruh sebesar 16,80 % terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari uraian tersebut dapat disampaikan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai determinasi 16,80%.

Dengan demikian dari data-data yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,80 %, sedangkan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 3,20 % terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan secara simultan keduanya memberikan kontribusi sebesar 16,80 % sehingga sisanya sebesar 83,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian serta mengacu pada tujuan penelitian, seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbukti Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,80 %. Dengan demikian sisanya sebesar 83,20 % dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Terbukti Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 3,20%. Dengan demikian sisanya sebesar 96,80 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Terbukti secara simultan, Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan signifikan sebesar 16,80 %, sehingga sisanya sebesar 83,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan pengolahan hasil kuesioner di masing-masing variabel yang memiliki nilai / skor terendah, maka dapat

disampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan pihak Manajemen perusahaan, sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi (X_1) didapatkan skor terendah pada pernyataan: “tidak memberikan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kantin, tempat ibadah, tempat parkir sesuai dengan kebutuhan.” Saran yang diberikan ke pihak Manajemen perusahaan adalah perlunya memberikan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kantin, tempat ibadah, tempat parkir sesuai dengan kebutuhan menciptakan kondisi bekerja yang lebih menyenangkan, hal ini dapat dilakukan diantaranya dengan membina hubungan yang lebih cair, informal antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja, misalnya dengan menambah intensitas kegiatan acara, berkumpul yang bisa dikemas dalam suasana beribadah bersama, makan bersama. Selain hal tersebut dapat pula dengan memberikan pemahaman kepada karyawan, bahwa target kerja bukanlah suatu beban tetapi suatu hal yang memang sewajarnya dilakukan agar kelangsungan perusahaan dapat terjaga dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.
2. Pada variabel Kompensasi (X_1) didapatkan skor terendah kedua pada pernyataan: “Perusahaan memberikan

- fasilitas pinjaman perumahan secara memadai.” Saran yang diberikan ke pihak Manajemen perusahaan adalah mempermudah persyaratan pengajuan pinjaman untuk pembelian rumah serta meningkatkan batas maksimum jumlah pinjaman sehubungan dengan semakin meningkatnya harga pembelian rumah.
3. Pada variabel Motivasi (X_2) didapatkan skor terendah pada pernyataan: “bersedia membantu rekan kerja departemen lain.” Saran yang disampaikan ke pihak perusahaan yaitu perlunya memberikan pemahaman dengan melakukan penyuluhan, baik secara internal yaitu diadakan sendiri maupun eksternal dengan mengundang pihak luar, bahwa kebersamaan antar departemen perlu dipupuk dan dibina, karena kesuksesan perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan saling membantu pekerjaan / kesulitan yang dialami antara departemen satu dengan departemen yang lain.
 4. Pada variabel Motivasi (X_2) didapatkan skor terendah kedua pada pernyataan: “Karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaan yang menjadi tugasnya.” Saran yang disampaikan ke pihak perusahaan yaitu perlunya dilakukan pengecekan tentang minat dan kemampuan karyawan melalui *interview* / wawancara apabila ingin melakukan rotasi pekerjaan dalam rangka penyegaran dan satu bagian ke bagian lain.
 5. Pada variabel Kinerja (Y) didapatkan skor terendah pada pernyataan: “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.” Saran yang disampaikan ke Manajemen yaitu, perusahaan harus melakukan evaluasi tentang beban kerja baik individu maupun kelompok/departemen, sehingga diharapkan tugas-tugas pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya.
 6. Pada variabel Kinerja (Y) didapatkan skor terendah kedua pada pernyataan: “atasan melakukan evaluasi pekerjaan secara periodik.” Saran yang disampaikan ke Manajemen yaitu meminta kepada pimpinan mulai dan tingkat bawah / seksi hingga ke tingkat atas /departemen untuk memberikan laporan tiga bulanan mengenai kinerja para bawahan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga apabila ditemukan ketidaksesuaian pekerjaan dapat diantisipasi sedini mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi,Rukminto, Isbandi, 1994, *Psikolog Pekerjaan Sosial & Ilmu Kesejahteraan*, RajaGrajmndo Persada, Jakarta.

- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta. Brantas, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Cardoso, G.F, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, Alfabeta, Bandung.
- G.R. Terry dan L.W. Rue, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2007; 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- _____, 2009, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Bandung, 2009
- Ibnu, Hajar, 1999, *Dasar-dasar Penelitian Kwalitatif dalam Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lautan Otsuka Chemical, 2013, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Cilegon.
- L. Mathis, Robert dan Jhon H, Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Industri Ferusaahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moeheriono, 2012, *Indikator Kinerja Utama (IKU)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2012, *Indikator Kinerja Utama*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Pers, Jakarta.
- Murdiyah Hayati, Suhendra, 2006, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, UIN Jakarta Press, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebakan Kinerja Kaiyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim, M, 1990, *Psikologi Pendidikan*, Remaja Karya, Bandung, 1990
- Rianse, Usman dan Abdi SP, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Day aManusia Untuk Ferusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi Lengkap*, Indeks, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. Timothy A, Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi, Ashari, 2005, *Analisis statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sardiman, 2006, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Setyosari, Punaji, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Siagian P.Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, Bumi Aksara Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Efendy, 2007, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uno, Hamzah B, 2006, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta. Yamin,
- Martinis, 2007, *Serq/Itkasi Keguruan di Indonesia*, Gaung Persada Press, Jakarta.