

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT KARYA INDAH PERMATA TANJUNG REDEB**

**Edwar Ready**

**Universitas Muhammadiyah Berau**

**ABSTRACT**

This study aims to explain whether the motivation and compensation variables have a significant effect on employee performance at PT. Karya Indah Permata and to find out which variable has the dominant influence between the two variables of Motivation and Compensation on employee performance at PT Karya Indah Permata.

This study raises the issue of the influence of motivation and compensation on employee performance. The respondents used were 78 employees of PT Karya Indah Permata in Berau. Respondents who have filled out the questionnaire will then be identified based on gender, age, length of work, education, and salary. This identification was carried out to determine the general characteristics of the research respondents.

The results of testing the hypothesis (H1) have proven that there is an influence between motivation on employee performance. Through the results of the calculations that have been carried out, it is obtained that the t value is 0.085 with a significance level of  $0.000 > 0.05$ , thus the first hypothesis is accepted/according.

The results of testing the hypothesis (H2) have proven that there is an influence between compensation on employee performance. Through the results of the calculations that have been carried out, it is obtained that the t value is 0.995 with a significance level of  $0.000 > 0.05$ , thus the second hypothesis is accepted/according

The results of testing the hypothesis (H3) have proven that there is an influence between motivation and compensation on employee performance. Through the results of the calculations that have been carried out, it is obtained that the calculated f value is 1140.595 with a significance level of  $0.000 > 0.05$ , thus the third hypothesis is accepted/according.

keywords : Motivation, Compensation and Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Motivasi Dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Permata serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Motivasi Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Permata.

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 78 karyawan PT karya Indah Permata di Berau. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan, dan gaji. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 0,085 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $> 0,05$ , dengan demikian hipotesis pertama di terima/ sesuai.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 0,995 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $> 0,05$ , dengan demikian hipotesis kedua di terima/ sesuai

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung 1140,595 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut  $> 0,05$ , dengan demikian hipotesis ketiga di terima/ sesuai.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

### PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang

tinggi untuk pengembangan perusahaan.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam

lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa 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 sumberdaya- sumberdaya 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.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi pegawai. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak

bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu pekerjaan. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu - satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) dalam Anoki Herdian (2010) mengemukakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pemberian motivasi dan terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) dalam Anoki Herdian (2010) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang

sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada PT Karya Indah Permata yang beralamatkan di jalan Cempaka II Tanjung Redeb – Berau, yang bergerak di bidang kontruksi pembangunan bangunan jalan dan jembatan, sebagian dari Kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan penempatan karyawan yang hanya pada posisi/ bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan

kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, dan kompensasi yang mereka dapatkan juga tidak akan berubah bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan prospek atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh perusahaan, akan menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Sebab karyawan sebagai ujung tombak perusahaan, termasuk oleh PT Karya Indah Permata.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

TM. Manullang (1996) "Manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan".

T.Hadi Handoko (2001:85) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penelitian dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan sumber daya manusia. Meliputi prekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan lebih baik dalam melakukan kegiatan usaha dan lebih mudah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk

tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen - elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan,

teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

### **Kompensasi**

Mathis dan Jackson, (2000:198). menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Mutiara S. Panggabean, (2002) dalam Anoki Herdian Dito (2010)

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain: Menurut Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang

diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Dessler (1995) dikutip oleh Indriyatni, (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut : Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.

Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Jika motivasi kerja seseorang semakin tinggi atau meningkat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya

jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan**

Kompensasi kerja mempengaruhi karyawan dengan cukup signifikan karena memang karyawan bekerja membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jika kompensasi sebanding dengan apa yang di harapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan pun akan meningkat begitu pula sebaliknya.

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”(Q.S. Ar-Ra’d:11)

Jangan kita mudah putus asa dalam melakukan sesuatu kebaikan kerana Allah SWT mengizinkan kita mengubah kehidupan jika kita terus berusaha.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Alat Analisis**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji

Reliabilitas, Uji F, Uji T dan Analisis Regresi linier berganda

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kompensasi. Motivasi dan kinerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing – masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar (1996), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas.

Tabel 5 Pernyataan Responden Mengenai Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja

No	Variabel	Responden	Indeks
1	Motivasi	78	4,50
2	Kompensasi	78	4,50
3	Kinerja	78	3,00

#### a. Analisis Deskripsi Variabel motivasi

Analisis deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil

pernyataan responden mengenai motivasi. Dimana nilai rata – rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut

Nilai indeks motivasi sebesar 4.50 hal ini berarti karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa hubungan antar pegawai terjalin baik mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 5,00. Hal ini berarti dengan kondisi yang nyaman untuk bekerja karna terjalinnya hubungan yang baik diantara karyawan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu 3,20. Pada karyawan yang mungkin kurang termotivasi untuk bisa bekerja di perusahaan tersebut atau merupakan karyawan baru di perusahaan tersebut.

#### b. Analisa Deskripsi Variabel Kompensasi

Analisa deskripsi terhadap variabel kompensasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi.

Nilai indeks kompensasi sebesar 4,50, hal ini berarti karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pada faktor kompensasi ini

terlihat bahwa nilai indeks tertinggi pada perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, dengan nilai sebesar 5,00. Hal ini berarti perusahaan memberikan besarnya gaji sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan sehingga memberikan rasa keadilan pada setiap karyawan. Sementara nilai indeks terendah yaitu pada bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, dengan nilai sebesar 2,63.

c. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja  
Analisa deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja,

Nilai indeks kinerja sebesar 3,00, hal ini berarti karyawan memiliki kinerja yang baik. Pada faktor kinerja ini terlihat, terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi mendapatkan nilai indeks tertinggi sebesar 4,44. Hal ini berarti dengan ketrampilan yang mendukung dalam bekerja menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara nilai indeks terendah yaitu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan

masalah yang dihadapi, dengan nilai sebesar 2,33.

a. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

b. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tehnik korelasi product moment. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%

Tabel 6 Uji validitas variabel motivasi

Butir	R	Sig	keterangan
1	0,404	0,000	Valid
2	0,357	0,000	Valid
3	0,861	0,000	Valid
4	0,494	0,000	Valid
5	0,503	0,000	Valid
6	0,861	0,000	Valid
7	0,404	0,000	Valid
8	0,861	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi < 0,05. Hal ini

berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi valid.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	R	Sig	keterangan
1	0,651	0,000	Valid
2	0,608	0,000	Valid
3	0,557	0,000	Valid
4	0,598	0,000	Valid
5	0,659	0,000	Valid
6	0,638	0,000	Valid
7	0,701	0,000	Valid
8	0,672	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing – masing butir pertanyaan variabel kompensasi < 0,50. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kompensasi valid.

Dari uji Validitas Variabel Motivasi dan Validitas Variabel Kompensasi menunjukkan nilai signifikansi yaitu dengan di tunjukan oleh semua aitem pertanyaan memiliki jawaban yang Valid. Oleh karna itu tidak ada masalah yang ada pada dua Variabel tersebut.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R	Sig	keterangan
1	0,587	0,000	Valid
2	0,586	0,000	Valid
3	0,547	0,000	Valid

4	0,585	0,000	Valid
5	0,676	0,000	Valid
6	0,639	0,000	Valid
7	0,692	0,000	Valid
8	0,232	0,232	Tidak Valid
9	0,630	0,000	Valid

Tabel diatas menunjukkan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir dengan nilai signifikansi (0,232) > 0,05 sehingga butir pertanyaan ini tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan delapan butir pertanyaan lainnya valid karena masing – masing memiliki nilai signifikansi < 0,05.

Penjelasan dari butir pertanyaan yang tidak valid ini merupakan bahwasanya tidak semua karyawan bekerja berdasarkan kreativitas dalam bekerja tapi menggunakan prosedur proses kerja yang ada dan yang telah di susun oleh pihak perusahaan. Karna kebanyakan karyawan bekerja dengan menggunakan prosedur perusahaan dan tidak semua karyawan menggunakan kreativitas mereka dalam bekerja. Karna masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

#### f. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha,

suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,764	Reliabel
Kompensasi	0,782	Reliabel
Kinerja	0,782	Reliabel

Hasil pengujian reabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi sebesar 0,764; Kompensasi sebesar 0,782 dan Variabel Kinerja sebesar 0,782 masing – masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

#### g. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Permata di Kab Berau (Y)

#### h. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	Standardizes coefficients
Motivasi (X1)	0,082
Kompensasi (X2)	0,968
constant <sup>a</sup>	0,203

$$Y = 0,203 + 0,085 (X1) + 0,995 (X2)$$

1) koefisien motivasi sebesar 0,082, berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan di PT Karya Indah Permata kab Berau juga akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya jika motivasi semakin rendah maka kinerja karyawan di PT Karya Indah Permata Kab Berau juga akan semakin rendah.

2) Koefisien kompensasi sebesar 0,968, berarti semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau juga akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau juga akan semakin rendah.

3) Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien standardized beta kompensasi (0,968) lebih besar dari koefisien standardized beta motivasi (0,082). Hal ini menunjukkan kompensasi dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau.

i. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji t test

Variabel Penjelasan	t stat	sig	keterangan
Motivasi (X1)	0,085	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,995	0,000	Signifikan

1) Pengujian terhadap variabel Motivasi (X1)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel Motivasi (X1) sebenarnya  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

PT Karya Indah Permata di Kab Berau. Hipotesis 1 diterima/ terbukti.

2) Pengujian terhadap variabel Kompensasi (X2)

Hasil pengujian pada tabel 5.6 diperoleh nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) Sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau. Hipotesis 2 diterima/ terbukti.

c. Uji f (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yaitu melihat signifikansi dari pengaruh motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di Kab Berau.

Tabel 12 Hasil Uji F

F hitung	Sig
1140,595	0,000

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kompetensi dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata di kab Berau. Hipotesis 3 diterima/ terbukti.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (adjusted R Square) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

	Model 1
R	0,981
R square	0,962
Adjusted R Square	0,961
Std Error of the estimate	0,08310

Nilai adjusted R square sebesar 0,961 menunjukkan motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Karya Indah Indah di Kab Berau sebesar 96%. Sedangkan sisanya sebesar 4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**KESIMPULAN**

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya dorongan motivasi yang tinggi

akan meningkatkan kinerja karyawan

2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya dorongan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
3. motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja di bandingkan dengan motivasi terhadap kinerja.
4. Dari hasil perhitungan di peroleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh lebih dominan di banding motivasi karna di peroleh . Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung 46,445, yang memperlihatkan nilai kompensasi memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi di bading motivasi yang

mendapatkan nilai t hitung sebesar 3,956.

dapat meningkatkan kinerja karyawan

## SARAN

1. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja.
2. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
3. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta

## DAFTAR PUSTAKA

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Suyadi Prawirosentono. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPF E.

M, Manulang. 1984. Management Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia. <http://manajemenku.blogspot.com/91823/sajsiidncmv-management.html>,

Hani Handoko. 1993. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPF E.

Abraham Maslow (1970) Teori Motivasi <http://scottbarrykauffman.com/wp-content/uploads/2015/01/Maslow-1954.pdf>, diakses tahun 2014

Herzberg (1966) Teori Motivasi <http://kumpulan-teori-skripsi.blogspot.com/2011/09/frederick-herzberg-1923-2000-adalah.html>, diakses tahun 2014

Douglasmcgregor teoriteori motivasi. doc - [supiani@staff.gunadarma.ac.id](mailto:supiani@staff.gunadarma.ac.id), diakses tahun 2014 vroom (1964) teoriteori motivasi. doc -

supiani@staff.gunadarma.ac.id,  
diakses tahun 2014

Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: SalembaEmpat.

Panggaben, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: GhalliaIndonesia.

Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.

Hani Handoko. 1993. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127

Dito Anoki Herdian 2010 pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, univ Diponegoro, Semarang

Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sari Wulan Luky 2010 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, univ Diponegoro, Semarang

Maydiani Yessi, 2006, peranan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada asuransi jiwa bersama Bumi putra STIEM muhammadiyah, Berau

Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Mas'ud, 2004. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jogjakarta: UPP AMPYKPN.

Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Purwanto Adi Sayugo, 2013, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Paud Non PNS di Kabupaten Berau, Univ Muhammadiyah, Yogyakarta.