

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung

Firmansyah Yunialfi Alfian¹⁾, Betty Magdalena²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142

Telp. (0721) 700261, 781310

e-mail: firmansyahyunialfi@yahoo.com¹⁾, bettymagdalena1969@ darmajaya.ac.id²⁾

Abstrak

Permasalahan kinerja yang terjadi pada karyawan bagian PPIC di PT Bumi Menara Internusa Lampung adalah hasil kinerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen sumber daya manusia di PT. Bumi Menara Internusa Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian PPIC PT. Bumi Menara Internusa Lampung. Type penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian adalah asosiatif dengan pendekatan kausal (sebab akibat). Metode analisa data menggunakan regresi linier berganda, F test and t test. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian PPIC PT Bumi Menara Internusa sebanyak 71 karyawan yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Teknik Pengambilan sampel menggunakan probabilitas sampling. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian PPIC PT. Bumi Menara Internusa Lampung.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi dan Kinerja*

1. Pendahuluan

Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

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 bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan motivasi yang tepat. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisa data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisa dengan teknik statistik. Analisa kuantitatif menurut Sugiyono (2009) adalah suatu analisa data yang dilandaskan pada *filsafat positivism* yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan penelitian secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu kompensasi (X1) Motivasi (X2) dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja (Y).

2.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah riset secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil wawancara dengan karyawan dan Dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung di Departemen PPIC.
2. Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh beberapa seperti literature, arsip, dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian yang berupa data karyawan yang diperoleh dari PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung di departemen PPIC.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode Survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden di PT Bumi Menara Internusa Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert(1.2.3.4.5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Tabel 1. Perhitungan menggunakan skala likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

2.4 Populasi Dan Sampel

2.4.1 Populasi

Populasi menurut sugiyono (2009) adalah wilayah generalkisasi n yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah total seluruh karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung di Departemen PPIC sebanyak 71 karyawan.

2.4.2 Sampel

Menurut sugiyono (2009), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dengan meneliti sebagian dari pupulasi, Penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*. Maka sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Bumi Menara Internusa Lampung di departemen PPIC sebanyak 71 karyawan.

Tabel 2.

Jumlah Karyawan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung
pada departemen PPIC

<u>Divisi</u>	<u>Sampel</u>
<u>PCC Online Kupas</u>	<u>12</u>
<u>PCC Online Preparasi</u>	<u>24</u>
<u>PPC Online Packing</u>	<u>11</u>
<u>PPC Online Rendam</u>	<u>13</u>
<u>Staff Cold Repack</u>	<u>8</u>
<u>Staff IC</u>	<u>1</u>
<u>Staff PPC</u>	<u>1</u>
<u>Staff WH</u>	<u>1</u>
<u>Total</u>	<u>71</u>

Sumber :Data karyawan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung

2.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkanb oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

Variabel bebas, variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variable dependen, dan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel Terikat, variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas yang menjadi variable terikat adalah kinerja (Y).

2.6 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variable X yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y). Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Lutfiando dan Ridho Barmulya Ikhasan (2015) uji validitas digunakan agar kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tidak salah atau tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan menggambarkan ukuran yang sebenarnya dan dikatakan reliable

apabila alat ukur digunakan dalam waktu yang berbeda atau responden yang berbeda-beda mampu mengukur sesuatu yang memiliki keterbandingan, baik itu penelitian yang bersifat kualitatif maupun penelitian kuantitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat dilapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lutfiando dan Ridho Barmulya Ikhsan (2015), uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan untuk mengetahui tingkat reliable kuesioner. Menurut Sugiyono (2009), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data dan memberikan hasil *relative* konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabilitas, suatu alat ukur dikatakan reliable apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 3. Interpretasi Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : (Arikunto, dalam Arpan Yunanda 2015:14)

2.7 Metode Analisa Data

Sugiyono (2009) menyatakan bahwa : Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variable dan respon, mentabulasi data berdasarkan variable dan seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variable *dependent*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable *independent* dengan variable *dependent* apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable *independent* apabila nilai variable *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variable sebagai indikatornya Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y). Yang mempengaruhi variable lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja
 X1 = Kompensasi
 X2 = Motivasi
 A = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien regresi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini peneliti akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

1. Jenis Kelamin responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	40
Wanita	31
Jumlah	71

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan umur

Umur	Jumlah
22 - 29	31
30 – 39	38
40 – 49	2
Jumlah	71

Sumber : data diolah pada tahun 2016

3. Berdasarkan Tingkat Jabatan

Untuk mengetahui jenis jabatan responden, dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 6. Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

Jabatan	Jumlah
PCC Online Kupas	12
PCC Online Preparasi	24
PCC Online Packing	11
PCC Online Rendam	12
Staff Cold Repack	8
Staff IC	1
Staff PPC	1
Staff WH	1
Tabel	71

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

3.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variable kompensasi, motivasi dan kinerja yang disebarkan kepada 71 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang adil dari pekerjaan yang saya lakukan	15	20.5	33	45.2	22	30.1	1	14	0	0
2	Perusahaan memberikan kompensasi yang resmi dan mencoba memberikan yang terbaik dibandingkan dengan perusahaan lain	16	21.9	16	21.9	33	5.2	20	27	2	2.7
3	Kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan yaysan dan sesuai tingkat pekerjaan	19	26.0	34	46.6	15	30.5	3	4.1	0	0
4	Proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi bersifat adil	19	26.0	38	52.1	14	19.2	0	0	0	0
5	Kompensasi yang di dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi	18	24.7	38	52.1	13	17.8	1	1.4	1	1.4
6	Kompensasi yang diberikan yaysan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan mengikuti perundang-undangan yang berlaku	20	27.4	29	39.7	20	27.4	2	2.7	0	0
7	Perusahaan terbuka atas masukan kritik yang disampaikan oleh karyawan.	28	38.4	29	39.7	13	17.8	1	1.4	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun2016

Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi	12	16.4	27	37.0	27	37.0	5	6.8	0	0
2	Pekerja diperusahaan ini bias menerima sebagai patner yang baik	21	28.8	18	24.7	4	5.5	1	1.4	0	0
3	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	23	31.5	27	37.0	11	15.1	8	11.0	2	2.7
4	Karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	23	31.5	27	37.0	11	15.1	8	11.0	2	2.7
5	Karyawan memiliki semangat	22	30.1	21	8.8	15	20.5	6	8.5	7	9.6

	untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan										
6	Karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.	25	34.2	33	45.2	5	6.8	4	5.5	4	5.5
7	Karyawan selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	16	21.9	24	32.9	25	34.2	5	6.8	1	1.4
8	Merasa senang bila pengabdian selama bekerja diperusahaan ini di akui oleh atasan.	18	24.7	22	30.1	26	35.6	4	5.5	1	1.4
9	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	18	24.7	38	52.1	11	15.1	2	272	2	2.7
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	20	27.5	35	47.9	16	21.9	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Tabel 9. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	20	27.4	22	30.1	25	34.2	3	4.1	1	1.4
2	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	25	34.2	27	37.9	15	20.5	4	5.5	0	0
3	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih	22	30.1	29	39.7	15	20.5	4	5.5	1	1.4
4	Skill yang saya miliki sesuai yang saya kerjakan	23	31.5	28	38.4	14	19.2	5	6.8	1	1.4
5	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	25	34.2	21	28.8	21	28.8	4	5.5	0	0
6	Dalam bekerja selalu melaksanakannya dan selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan	22	30.1	22	30.1	19	24.7	9	12.3	0	0
7	Kemampuan intelektual yang ada pada saya sangat mempengaruhi kinerja	23	31.5	26	35.6	27	33.3	4	5.5	1	1.4
8	Merasa yakin dalam mengerjakan tugas dengan kemampuan yang saya miliki.	17	23.3	23	31.5	25	34.2	6	8.2	0	0
9	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	16	21.9	25	34.2	26	35.6	4	5.5	0	0

10	Karyawan mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan	9	12.3	30	41.1	28	38.4	4	5.5	0	0
----	---	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

3.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

3.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji denan uji validitas dan uji reliabilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *produk moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan criteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	T_{hitung}	T_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,499	0,361	Valid
Butir 2	0,491	0,361	Valid
Butir 3	0,750	0,361	Valid
Butir 4	0,683	0,361	Valid
Butir 5	0,512	0,361	Valid
Butir 6	0,425	0,361	Valid
Butir 7	0,677	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)

Pernyataan	T_{hitung}	T_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,499	0,361	Valid
Butir 2	0,491	0,361	Valid
Butir 3	0,750	0,361	Valid
Butir 4	0,683	0,361	Valid
Butir 5	0,512	0,361	Valid
Butir 6	0,425	0,361	Valid
Butir 7	0,677	0,361	Valid
Butir 8	0,546	0,361	Valid
Butir 9	0,734	0,361	Valid
Butir 10	0,650	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	T_{hitung}	T_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,612	0,361	Valid
Butir 2	0,549	0,361	Valid
Butir 3	0,766	0,361	Valid
Butir 4	0,599	0,361	Valid
Butir 5	0,666	0,361	Valid
Butir 6	0,642	0,361	Valid
Butir 7	0,630	0,361	Valid
Butir 8	0,635	0,361	Valid
Butir 9	0,556	0,361	Valid
Butir 10	0,572	0,361	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

3.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validasi maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrument variable X1, variable X2 dan instrument variable Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasikoefisien r dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 13. daftar Interprestasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Didapat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,651	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi	0,848	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,819	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

3.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hubungan tersebut tidak mempengaruhi, artinya tidak adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar -0,055, sehingga disimpulkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, Hasibuan (2011).

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

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0.286. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja maka diperoleh F_{hitung} sebesar 2.982 lebih besar dari pada sebesar 2,74. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
2. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
3. Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Daftar Pustaka

- [1] Donni Juni Priansa. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Penerbit ALFABETA. 2014.
- [2] Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Penerbit KENCANA Prenadamedia Group, Rawarmangun. 2012.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, cetakan ke lima belas. Jakarta: Penerbit PT Bumi AKSARA. 2010.
- [4] Prabu Mangkunegara, Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan dua belas. Bandung: Penerbit PT REMAJA ROSDAKARYA. 2013.
- [5] Rambat Lutfiando dan Ridho Barmulya Ikhsan. Uji Reliabilitas, Salemba Empat, Jakarta. 2015.
- [6] Sugiyono. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit ALFABETA. 2009.