

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. UNITED INDO SURABAYA

Mochammad Barok Triyo Alamsyah¹, Endang Setyowati²

¹²Fakultas Ekonomi Untag Surabaya

Email : dra.endang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya. (2). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya. (3). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. United Indo Surabaya sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan metode survey instrumentya menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa : 1). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi sebesar 0,440 dan nilai signifikansi 0,003 ; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,003 < 0,05$) ; 2). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi sebesar 0,614 dan nilai signifikansi 0,000 ; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$) ; 3). Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya.

Kata Kunci : *Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Peran manusia dalam perusahaan sangat penting artinya dimana sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Tanpa peran manusia, perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai sumber daya lainnya telah tersedia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. United Indo Surabaya adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Tonggak keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan kinerja kerja karyawannya. Kebijakan motivasi, kompensasi merupakan salah satu faktor untuk mendorong seorang karyawan untuk lebih produktivitas.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Jika program motivasi dapat mempertahankan karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, dengan kompensasi yang adil dan kompetitif maka perusahaan dapat memperthankan kinerja karyawannya.

Berangkat dari kondisi latar belakang tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya”.

Kajian Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah lain dari sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia – MSDM (human resource management – HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2014 : 5). Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia,

Menurut Hasibuan (2011:22), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “ Ilmu dan seni dalam mengatur proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.”

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2010 : 4), mengklasifikasikan fungsi dari manajemen sumber daya manusia menjadi dua fungsi pokok, kedua fungsi pokok manajemen sumber daya manusia tersebut yaitu :

1. Fungsi manajerial (*Management Function*)
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b.Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c.Pengarahan (*Directing*)
 - d.Pengendalian (*Controlling*)
- 2.Fungsi Operasional
 - a.Pengadaan (*Procurement*)
 - b.Pengembangan (*Development*)

Kompensasi (Compensation)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi

yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

- a. Integrasi (*Integration*)
- b. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- c. Pemutusan (*Separation*)

Pengertian Motivasi

Motivasi menurut sunyoto (2015:10) merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan msing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuai atau beberapa tujuan dalam kegiatannya (George and Jones, 2002; Zainun 1989). Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan (Kuswadi, 2004).

Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Melayu S P. Hasibuan (2003:146): mengatakan bahwa pengertian tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipan karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bak

Teori Motivasi Kerja

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

- 1. Kebutuhan Fisiologis
- 2. Kebutuhan Rasa Aman
- 3. Kebutuhan Sosial
- 4. Kebutuhan akan Penghargaan
- 5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Mangkunegara (2005)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- 1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik,
- 2. Prestasi Kerja
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
- 3. Pekerjaan itu sendiri
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.
- 4. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.
- 5. Tanggung Jawab
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.
- 6. Pengakuan
Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.
- 7. Keberhasilan dalam Bekerja

Kompensasi Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara Pangabean dalam Subekhi, 2012:176).

Menurut Hasibuan (2012:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Yuniarsih (2011:125), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Jenis-jenis kompensasi

Menurut Mangkunegaran (2011:85) jenis jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1). Upah dan Gaji
- 2). Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

1. Ikatan kerja sama
Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih muda.
4. Motivasi
Jika balas jasa besar akan memudahkan manajer untuk memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turmanover relative kecil.
6. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh
Program kompensasi yang akan mengurangi pengaruh serikat buruh

dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, p.127) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi, antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau batas minimum.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Kondisi perekonomian nasional.
9. Jenis dan sifat pekerjaan.

Dimensi Kompensasi

Menurut Handoko dalam Eddy Sutrisno (2011:183-184) dimensi kompensasi meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu: (a) Kompensasi langsung meliputi: gaji/upah dan insentif. (b) Kompensasi tidak langsung meliputi : asuransi.

Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja

Menurut Martoyo (2007), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2006) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah : "Kinerja karyawan (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 Veithzal Rivai (2004: 309) kinerja adalah : "Kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dengan upaya untuk mencapai tujuannya". Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003;142) kinerja adalah : Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Unsur-Unsur Dalam Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan dalam 3 hal yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Rivai dan Basri juga menyebutkan 4 aspek kinerja :

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan perusahaan
- c. Tingkat tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan di perusahaan

Kinerja karyawan sebagai sarana pendorong bagi peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (1995), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat kinerja tinggi dan sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan factor-faktor individual lainnya.

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja yaitu:

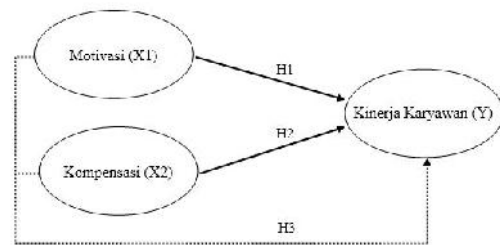
- 1. Kualitas yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, kerusakan, kecermatan.

- 2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan berkenaan.
- 3. Waktu kerja yaitu menerangkan tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.

Kerjasama yaitu menyelesaikan pekerjaan atau tujuan secara bersama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam latar belakang masalah dan kajian teori, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
-> Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 = Diduga bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
- H2 = Diduga bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
- H3 = Diduga bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan
Hasil Temuan Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo Surabaya .
Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,003 atau $< 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.

Pengaruh variabel tersebut positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin sering adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. United Indo Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu memperhatikan motivasi kepada karyawannya.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,000 atau $< 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.

Pengaruh variabel tersebut positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. United Indo Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh “Yuniarsih

(2011:125), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H2 yang berbunyi “Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.” Dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05. Sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya (bengkel Nissan jemursari).

Motivasi mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengaktifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Pemberian kompensasi yang cukup baik dan adil kepada karyawan yang baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang

kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan pemberian kompensasi yang adil dan yang lebih baik.

Hasil Temuan Pengujian Hipotesis

Hasil Temuan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan persamaan regresi linear berganda, model regresi linier berganda ini adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$KK = -0,360 + 0,440 (M) + 0,614 (K)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a : -0,360 menunjukkan bahwa variabel bebas (independent) yaitu motivasi dan kompensasi sama dengan nol, maka prediksi kinerja karyawan akan tetap sebesar -0,360 satuan.
- b_1 : koefisien regresi motivasi yaitu sebesar 0,440 artinya apabila kenaikan pada variabel motivasi sebesar satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap maka kinerja karyawan sebesar 0,440 dikali satu-satuan, dan bernilai positif artinya memiliki hubungan pengaruh yang searah.
- b_2 : koefisien regresi kompensasi yaitu sebesar 0,614 artinya apabila kenaikan pada variabel kompensasi sebesar satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap maka kinerja karyawan sebesar 0,614 dikali satu satuan, dan bernilai positif artinya bahwa memiliki hubungan pengaruh yang searah.

Hasil Temuan Analisis Korelasi (R)

Fungsi analisis ini untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus koefisien korelasi berganda yaitu dengan

mencari akar dari koefisien determinasi, pada penelitian ini nilai koefisien korelasi yaitu 0,943, nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat, hal ini membuktikan bahwa hubungan variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

Hasil Temuan Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda nilai koefisien determinasi adalah 0,890 nilai tersebut adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r) artinya bahwa perubahan variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2) hanya dapat mempengaruhi besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 89% dan sisanya (100% - 89% = 11%) dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain diluar penelitian ini.

Hasil Temuan Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

a. Uji Pengaruh Motivasi (X1)

Dari hasil diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,308 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,65639. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t hitung (3,308) > t tabel (1,65639) dengan nilai sig 0,003 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Pengaruh Kompensasi (X2)

Dari hasil diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 4,065, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,65639. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t hitung (4,065) > t tabel (1,65639) dan nilai sig 0,000 < 0,05, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Temuan Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dinyatakan H_0 diterima yang berarti bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima.
3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima.
4. Variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi bahwa kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap perubahan kinerja karyawan pada PT. United Indo Surabaya sebesar 0,890 atau sebesar 89%.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya, hal ini dilihat dari nilai beta sebesar 0,537.

Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - Karyawan pada PT. United Indo Surabaya memiliki motivasi yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Oleh karena itu PT. United Indo Surabaya sebaiknya meningkatkan motivasi kepada setiap karyawannya secara rutin agar karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
 - Diharapkan bagi PT. United Indo Surabaya dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar karyawannya semakin giat bekerja untuk mencapai target perusahaan dan kinerja karyawan semakin baik.

Refrensi

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P. (2014). *Human Resource Management : Gaining a competitive Advantage*. Mccgraw Hill, New York.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Dessler, gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Handoko dalam buku melayu S.P. Hasibuan (2010). *Proses Motivasi*, Jakarta, PT Bumi Askara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Indah Hartatik, Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya*

- Manusia, cetakan pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, Dr.Prof, Oktober. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : penerbit Alfabeta.
- Sudjana (2003). Teknik Analisis Regresi dan Korelasi (Bagi para peneliti). Bandung:Tarsito.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rizky Akbar, Dimas. (2014). Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan tambaksari Surabaya. Surabaya : (jurnal).
- Alex, S Nitisemito. (2008). Manajemen Personalial., Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Soedarmayanti. (2012). Manajemen dan Komponen Terkait lainnya. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Kisworo, Bagus. (2012). Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sanggar kegiatan belajar eks karisidenan semarang. Jawa Tengah : Tesis.UNY.
- Wijaya, Tanto, (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya : (jurnal)
- S.Y, Ratnaningsih dan Sutrisno, Didit. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya. Surabaya : (Jurnal)
- Mujanah, Siti. (2009). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merpati Nusantara Surabaya. Jurnal ekonomi dan bisnis hal 55-56. Volume 13 : publisher, Jurnal Ekonomi & Bisnis UPN Veteran Surabaya. : (jurnal)
- Qustolani, Asep, H. (2017). PengaruhKepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). Vol 4 jurnal ilmiah manajemen dan akuntansi : majalengka, jawa barat. (jurnal)
- Suparta, I Made. (2017). Buku Panduan Praktikum Statistik Program SPSS versi 22 (Statistical Product and Service Solution), Laboratorium Ekonomi Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.