

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PGAS. COM PALEMBANG

Ice Agustina, Dr Hardiyansyah¹ Irwan Septayuda²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

iceagustina1994@gmail.com¹, Hardiyansyah@maikbinadarma.ac.id², irwanseptayuda@binadarma.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of compensation and motivation to karyawan. Teknik performance data collection using primary data and sekunder. Populasi in this study were all employees at PT PGAS.COM PALEMBANG totaling 36 people. The sampling method using the saturated samples in a sample of 36 orang. Analisis set of data using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that the compensation variable positive and significant effect on employee performance. This means that if the compensation decreases it will degrade the performance of employees. Then the motivation variable positive and significant effect on the performance of employees at PT. PGAS.COM Palembang and has the highest level of significance due to the compensation that is felt by the employees are more representative, indicating the initial assumption proved true author who considers that the provision of compensation to employees when done properly by the company, it will be able to improve performance employees.

Keywords: *compensation and motivation on employee performance*

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan handal bagi PT.PGAS.COM sendiri, tentu ingin membentuk SDM yang benar-benar siap dan mampu untuk mengelola dan membantu memotivasi jalannya perusahaan sehingga dapat sukses dan ikut bersaing dengan perusahaan yang lain. PT.PGAS.COM merupakan usaha anak perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (PT.PGAS) menawarkan solusi telekomunikasi terpadu melalui layanan backbone berkapasitas besar dengan kualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan telekomunikasi dalam negeri dan internasional tentunya dalam perusahaan itu memiliki masalah-masalah antara lain keterlambatan dalam membayar gaji dan bonus yang diberikan pada karyawan hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT.PGAS.COM merupakan usaha anak perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (PT.PGAS) menawarkan solusi telekomunikasi terpadu melalui layanan backbone berkapasitas besar dengan kualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan telekomunikasi dalam negeri dan internasional tentunya dalam perusahaan itu memiliki masalah-masalah antara lain keterlambatan dalam membayar gaji dan bonus yang diberikan pada karyawan hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu PT.PGAS.COM juga memiliki masalah-masalah yang terkait dengan motivasi hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan, seperti terlambat masuk kerja, pulang kerja

lebih awal dari waktu yang ditentukan, masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dalam berpakaian dan masih ditemui adanya karyawan keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu, adanya suatu sistem motivasi yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi.

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PGAS. COM Palembang ”.

Perumusan Masalah

Melihat masalah yang di hadapi PT. PGAS.COM Palembang dan berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :
Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PGAS.COM Palembang

Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus , maka perlu di kemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PGAS.COM Palembang

2 KAJIAN LITERATUR

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Edy Sutrisno, 2009:3)

Pengertian Kompensasi

Edi Sutrisno (2002: 118) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji.Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial.Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya.Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.*Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*).

Kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi *finansial* berupa gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi *nonfinansial* berupa kesejahteraan karyawan

Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011 : 122) indikator kompensasi meliputi:

A. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus di sesuaikan:

- Prestasi kerja
Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Jenis pekerjaan
Kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Berbagai macam jenis pekerjaan yang ditakuni seseorang. Ada pekerjaan yang menghasilkan barang disebut produksi atau pekerjaan yang menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- Tanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak sengaja.

Jadi asas keadilan bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitasi karyawan akan lebih baik.

B. Asas Layak dan Wajar

Menurut Hasibuan (2011:122). Asas adil dan layak dapat diartikan sebagai berikut :

1. Keadilan
Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output.
2. Kelayakan
Pengertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum sesuai dengan upah minimum dengan ketentuan perusahaan .

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasari upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Edi Sutrisno (2015 : 191) Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang melingkupi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang halnya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada tanggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam proses manajemen. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktivitas sebagian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, pimpinan atau manajer harus berusaha agar bawahan yang dipimpinnya mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Motivasi

Menurut Ridwan (2002:66) bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar hidup.
2. Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Kompensasi, Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial.

pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri, (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Akan tetapi pada prinsipnya mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu hasil yang diperlihatkan. Kinerja adalah proses seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Robert L Marthis dan Jhon H.Jackson (2006:378) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan atau prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan survisi minimum.

4. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

3 METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGAS.COM Palembang Pembatasan ini dilakukan agar penelitian mendapatkan hasil yang tepat.

Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel bebas)
Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena dengan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Operational Variabel

Tabel Operasional Variabel

Kompensasi (X_1)	Hasibuan (2001:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada pengusaha.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asas adil ➤ Asas layak dan wajar Menurut Hasibuan (2011 : 122)
Motivasi (X_2)	Saptoatmojo (2003:176) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Upah atau gaji yang layak ➤ Pemberian insentif ➤ Mempertahankan diri ➤ Memenuhi kebutuhan rohani ➤ Memenuhi kebutuhan partisipasi Menurut ridwan (2002 : 66)

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kualitas ➤ Kuantitas ➤ Keandalan ➤ Kehadiran ➤ Kemampuan <p>Robert L Mathis dan John (2006:378)</p>
<p>Kompensasi (X1)</p>	<p>Hasibuan (2001:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pengusaha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asas adil ➤ Asas layak dan wajar <p>Menurut Hasibuan (2011 : 122)</p>

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti, adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

- A. Observasi
- B. Wawancara
- C. Kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah diolah atau disusun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian proposal ini adalah :

- **Deskriptif Kualitatif**
Menurut Sugiyono (2010 : 13) deskriptif kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar
- **Deskriptif Kuantitatif**
Menurut Sugiyono (2010 : 14) deskriptif kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Menurut Riduwan, Sunarto (2009 : 108) analisis regresi ganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1 kompensasi) (X_2 Motivasi) dengan suatu variabel terikat (Y kinerja), persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ =Kompensasi

X₂ =Motivasi

a =Konstanta (niali Y apabila X₁,X₂,X₃ = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (r) menurut Sugiyono (2011 : 182) analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterangan untuk kuesioner berdasarkan skala libert.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu di jelaskan variabel independen.

Uji t

Uji t test adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel

- Bila t hitung < t tabel maka Ho di tolak, Ha diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho diterima, Ha gagal ditolak.

Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kminerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan.

Tabel 1 Hasil Analisi Kofisien Korelasi

Model	R	R Square
1	515	565

angka R adalah 0,515. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 56,5% bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dipengaruhi hanya sebesar 56,5% sedangkan sisanya 0,435% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti disiplin kerja, dan kompetensi sosial.

Uji Analisis Data Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22,0 *For Windows*, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output Regresi

variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
(Contanta)	1.657	2.410	.012	Signifikan
X1	.472	1.987	.005	Signifikan
X2	.578	6.223	.003	Signifikan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = 1,657

X1 = 0,472

X2 = 0,578

$$Y = 1,657 + 0,472X_1 + 0,578X_2$$

1. Nilai Konstanta (alpha) adalah sebesar 1,657. Artinya jika kompensasi dan motivasi tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu), maka variabel kompensasi dan motivasi yaitu 1,657
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,472 artinya jika variabel kompensasi mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan meningkat atau menurun sebesar 0,472
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,578 artinya jika variabel pengawasan mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan meningkat atau menurun sebesar 0,578.

Uji T

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi $> 0,05$. dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi kerja $0,003 < 0,05$, maka pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $6,223 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi $0,003 < 0,05$, maka pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $6,223 > 1,668$ maka berpengaruh secara signifikan.

Uji F

Tabel 3 Output Uji F

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	5.954	.003 ^a	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan alpha (0,05) yaitu signifikan $< 0,05$.

PEMBAHASAN

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel X_1 (kompensasi) dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 *For Windows* didapatkan 12 butir pernyataan kuesioner 12 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel} 0.30. Pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel X_2 (motivasi) didapatkan 6 pernyataan Sedangkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Y (kinerja) didapatkan 10 pernyataan kuesioner 14 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel} 0.30.

Uji realibilitas dilakukan berdasarkan tabel 4.10, 4.11 dan 4.12 uji realibilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel X_1, X_2 dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama dengan menggunakan SPSS 22.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 36 responden pada PT.PGASCOM Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel model summary angka R sebesar 0,515 ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square 0,565 artinya motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) adalah 0, kinerja (Y) nilainya 1,657. Koefisien regresi variabel kompensasi jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472. Koefisien regresi variabel motivasi maka artinya motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,578.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel kompensasi dan motivasi memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini kompensasi dan motivasi memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil kompensasi dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi (X_2) dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

REFERENSI

- [1] Edy Sutrisno 2014 *ciri-ciri individu* Jakarta: Kencana
- [2] Edi Sutrisno 2015 *Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi*. Jakarta. Kencana
- [3] Hasibuan, 2002 *Kompensasi*. Jakarta.Gramedia Pustaka Utama
- [4] Kuncoro, Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ke-4, UPP STIM YKPN- Yogyakarta
- [5] Notoadmodjo 2004 *beberapa tujuan dari kompensasi* Jakarta: Kencana
- [6] Rivai dan Basri, 2005 *Peformance Appraisal sistem yang tepat untuk memiliki kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- [7] Robert L Marthis dan Jhon H.Jackson 2006 *Human Resouce management (manajemen sumber daya manusia)* Jakarta : Edisi 10. Salemba Empat
- [8] Prawirosentono 2002 *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE