

PENGARUH KOMPENSASIDAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SANG HYANG SERI MEDAN

Oleh:

Rio Gustian ¹⁾

Denihati Halawa ²⁾

Novia Ruth Silaen ³⁾

Veramika Br. Sembiring ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

riogustian96@gmail.com ¹⁾

denishalawahalawa@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Tujuan Riset ini ialah Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pimpinan industri mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode Riset ini ialah Adapun tipe informasi yang dipakai dalam riset ini ialah informasi pokok. Informasi pokok ialah sumber informasi riset yang didapat dengan cara langsung dari sumber aslinya yang berbentuk tanya jawab, opini dari manusia ataupun golongan(manusia) ataupun hasil pemantauan dari sesuatu subjek. Riset ini dilakukan di PT. Sang Hyang Seri Medan di Jl. S. Parman no 75 Medan Sumatera Utara. Sedangkan waktu Riset diperkirakan dimulai pada bulan Juni sampai Juli 2023. Populasi dalam Riset ini ialah 30 manusia pegawai di PT Sang Hyang Seri Medan. Peneliti menggunakan teknik Riset populasi dengan responden sebanyak 30 manusia. Sampel yang digunakan dalam Riset ini sebanyak 30 manusia pegawai. Hasil Riset ini ialah Nilai konstanta sebesar 18,476 dapat di artikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja (X_1 dan X_2) akan tetap bernilai 18,467%. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,401 > 2,052$) artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,338 > 2,052$) artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Hasil Uji Simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,925 > 3,34$) artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Determinasi di peroleh nilai determinan (R^2) sebesar 0,718 atau 71,8% artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisa nya 28% di pengaruhi faktor lain yang tidak di jelaskan dalam Riset ini.

Kata Kunci : Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri

ABSTRACT

The purpose of this research is to provide input and reference for industry leaders regarding compensation and work motivation on employee performance. This research method is the type of information used in this research is the main information. Basic information is a source of research information obtained directly from the original source in the form of questions and answers, opinions from humans or groups (humans) or monitoring results from a subject. This research was conducted at PT. Sang Hyang Seri Medan on Jl. S. Parman no 75 Medan North Sumatra. While the research time is estimated to start from June to July 2023. The population in this research is 30 human employees at PT Sang Hyang Seri Medan. Researchers used population research techniques with 30 human respondents. The sample used in this research was 30 human employees. The results of this research are a constant value of 18.476 which means that compensation and work motivation (X_1 and X_2) will still be

worth 18.467%. The results of the *t* test (Partial Test) with a value of $t_{count} > t_{table}$ (-4.401 > 2.052) means that the compensation variable has a significant effect on employee performance variables, then H_0 is accepted and H_1 is rejected. The results of the *t* test (Partial Test) with $t_{count} > t_{table}$ (4.338 > 2.052) means that the work motivation variable has a significant effect on employee performance variables, then H_0 is accepted and H_1 is accepted. Simultaneous test results with a value of $F_{count} > F_{table}$ (37.925 > 3.34) means that the variables of compensation and work motivation jointly affect employee performance. The results of the Determination Test obtained a determinant value (R^2) of 0.718 or 71.8%, meaning that employee performance variables are influenced by compensation and work motivation factors. While the remaining 28% is influenced by other factors that are not explained in this research.

Keywords: *Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. The Dear Seri*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu industri amat berarti. Industri wajib sanggup membuat serta tingkatkan kemampuan di dalam area kegiatan, industri wajib menempuh sebagian metode misalnya pemberian ganti rugi serta dorongan buat menghasilkan alun- alun kegiatan yang mendukung. Ganti rugi ialah balasan yang diserahkan industri pada pegawai atas jasanya dalam melaksanakan kewajiban, peranan, serta tanggung jawab yang diserahkan dalam bagan pendapatan tujuan industri. Dorongan ialah sesuatu cara ilmu jiwa yang memantulkan interaksi antara tindakan, keinginan, anggapan, serta ketetapan yang terjalin di dalam diri semanusia. Dorongan ialah aspek yang memastikan untuk sesemanusia pegawai dalam bertugas. Walaupun keahlian dari pegawai maksimum diiringi sarana yang mencukupi, tetapi bila tidak terdapat dorongan buat melaksanakan profesi itu, hingga profesi itu tidak hendak berjalan begitu juga diharapkan. Industri yang bagus wajib tetap mencermati manajemen industrinya buat mengimbangi kemajuan bumi bidang usaha yang terus menjadi kompetitif.

Riset ini bermaksud buat mengenali akibat ganti rugi serta dorongan kepada kemampuan pegawai PT. Sang Hyang Seri. Atas penjelasan itu, pengarang terpicat buat melaksanakan riset yang

bertajuk "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri"

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Bagi Hasibuan (2016: 117), "ganti rugi ialah suatu yang diperoleh oleh pekerja selaku menanggapi pelayanan atas kegiatan mereka". Bagi Mangkunegara (2013: 83), "ganti rugi selaku sistem reward ataupun balasan, ialah totalitas paket profit alhasil badan dapat membuat suatu yang berguna untuk anggotanya dan diiringi gimana metode serta metode balasan didistribusikan. Sistem balasan dapat melingkupi pendapatan, pemasukan, duit pensiun, duit liburan, advertensi ke posisi yang lebih besar (berbentuk baji serta profit yang lebih besar)".

Pengertian Motivasi

Dorongan dapat tiba dari diri sendiri atau dari manusia lain. Dengan terdapatnya dorongan semanusia bisa melakukan ataupun melaksanakan suatu dengan antusias.

Dorongan tertuju buat menggapai rasa puas dari keinginan umumnya terdiri dari beberapa barang yang berbentuk yang bisa dialami semacam pemberian tambahan hadiah, insentif, serta lain- lain. tidak hanya beberapa barang berbentuk pula beberapa barang tidak berbentuk semacam apresiasi yang didapat dari hasil

yang digapai, akibat ganti rugi, serta lain-lain.

Pengertian Kinerja

Dengan cara simpel bisa dibilang kalau kemampuan ialah dimensi yang melukiskan tingkatan eksploitasi sumber daya dalam mengusahakan keuntungan upaya, di mana keuntungan upaya ini ialah salah satu tujuan industri yang mau digapai buat mendanai serta meminjam seluruh aktivitas industri dalam meneruskan usahanya, bagus industri kecil ataupun industri besar.

3. METODE Riset

Lokasi dan Waktu Riset

Riset ini dilakukan di PT. Sang Hyang Seri Medan di Jl. S. Parman no 75 Medan Sumatera Utara. Sedangkan waktu Riset diperkirakan dimulai pada bulan Juni sampai Juli 2023.

Populasi dalam riset ini ialah 30 manusia pegawai di PT Sang Hyang Seri Area. Periset memakai metode riset populasi dengan responden sebesar 30 manusia. Ilustrasi yang dipakai dalam riset ini sebesar 30 manusia pegawai.

Ada pula tipe informasi yang dipakai dalam riset ini ialah informasi pokok. Informasi pokok ialah sumber informasi riset yang didapat dengan cara langsung dari sumber aslinya yang berbentuk tanya jawab, opini dari manusia ataupun golongan(manusia) ataupun hasil pemantauan dari sesuatu subjek.

Tata cara pengumpulan informasi

dalam riset ini dicoba dengan 2 metode ialah: Riset Daftar pustaka(Library Research), Riset Lapangan(Field Research) Ada pula tata cara pengumpulan informasi yang dipakai dalam riset alun-alun ialah selaku selanjutnya: Angket(Angket) serta Pemantauan(Observasi)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. Sang Hyang Seri Medan

PT. Sang Hyang Seri ialah industri Badan Upaya Kepunyaan Negeri yang beranjak di aspek pertanian, spesialnya dalam penyediaan benih, dimana dalam melakukan kewajiban dibawah kepemimpinan manajemen ataupun dewan dalam badan industri itu. PT. Sang Hyang Seri Medan beralamat di Jl. S. Parman No 75 Medan, PT. Sang Hyang Seri didirikan pada tanggal 5 Mei 1971.

Hasil Pengujian Instrumen Riset

Uji Validitas

Percobaan validitas ini dipergunakan buat mengenali apakah penanda dari masing- masing variabel bisa dipergunakan buat mengukur elastis riset. Pada tingkatan dari penting 5% dari jumlah ilustrasi sebesar 30 manusia, dari bagan r hendak didapat besar koefisien kolerasi bagan sebesar tabel dengan N atau $df = N - 2$ ialah $30 - 2 = 28$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	.424	0,306	Valid
K2	.474	0,306	Valid
K3	.671	0,306	Valid
K4	.580	0,306	Valid

Sumber : Data Output SPSS 2023 Motiv	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	M1	.592	0,306	Valid
	M2	.576	0,306	Valid
	M3	.518	0,306	Valid
	M4	.557	0,306	Valid

asi (X2)

Sumber : Data Output SPSS 2023

Kinerja Pegawai (Y)			
Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	.731	0,306	Valid
KK2	.706	0,306	Valid
KK3	.660	0,306	Valid
KK4	.575	0,306	Valid
KK5	.794	0,306	Valid

Sumber : Data Output SPSS 2023

Bersumber pada bagan 4.8 diatas membuktikan kalau semua item statment mempunyai corrected item- keseluruhan correlation (r- hitung) > r- tabel ialah 0, 306. Ini berarti semua item masing- masing yang terdapat diklaim valid.

Uji Reliabilitas

Buat memandang reliabilitas masing- masing instrumen yang dipakai, pengarang memakai koefisien cronbach'

alpha(α) dengan memakai sarana SPSS. Sesuatu instrumen dibilang reliabel bila angka cronbach' alpha(α) lebih besar dari 0, 6.

Uji Reliabilitas X₁ (Kompensasi)

Sehabis dicoba pengetesan, bisa dikenal angka reliabilitas buat elastis X1(Kompensasi) ialah 0,722 > 0, 6

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,722	,738	4

Sumber : Data Output SPSS 2023

Dari hasil kalkulasi program SPSS didapat hasil validitas X1 selaku selanjutnya:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	9,6333	5,964	,424	,299	,709
K2	9,7000	5,941	,474	,253	,690
K3	10,1000	4,645	,671	,507	,566
K4	10,1667	3,523	,580	,460	,655

Sumber : Data Output SPSS 2023

Uji Realiabilitas Variabel X₂ (Motivasi)

Sehabis dicoba pengetesan, bisa dikenal angka reliabilitas buat variabel X2 (Dorongan) ialah 0, 761 > 0, 6.

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,762	4

Sumber : Data Output 2023

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil validitas variabel X₂ Sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X ₂ (Motivasi)					
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	8,5333	7,982	,592	,364	,688
M2	9,0000	8,759	,576	,345	,696
M3	8,8667	9,499	,518	,275	,727
M4	8,6000	8,662	,557	,314	,706

Sumber : Data Output SPSS 2023

Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Sehabis dicoba pengtesan, bisa dikenal angka reliabilitas buat elastis Y(Kemampuan Pegawai) ialah 0,865 > 0,6

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angkat Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,867	5

Sumber : Data Output SPSS 2023

Uji Normalitas

Percobaan Normalitas bermaksud buat mengenali penyaluran informasi dalam elastis yang hendak dipakai dalam riset.

Normalitas bisa diamati dengan memakai percobaan Kolmogorov Smirnov, Patokan pengumpulan ketetapan:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi tidak normal.

Analisa diagram dicoba dengan memandang penyebaran informasi(titik) pada sumbu diagonal dari diagram wajar

p- p alur of regresion standardized residual. Bila informasi menabur di dekat garis serta menjajaki arah garis diagonal diagram histogramnya membuktikan pola penyaluran wajar, hingga bentuk regresi penuh anggapan normalitas.

Selanjutnya ialah hasil dari informasi olahan SPSS dengan percobaan kolmogorov smirnov

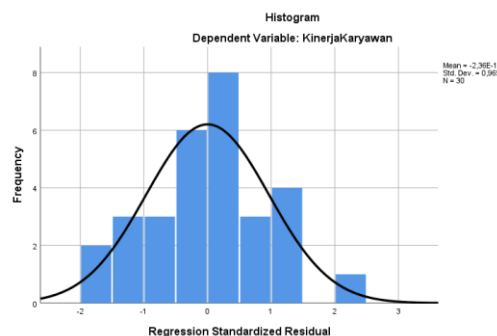
Tabel 4.15 : Hasil Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63533608
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,088
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Output SPSS 2023

Dari hasil normalitas memakai tata cara Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil signifikasidari percobaan normalitas sebesar 0, 200 dimana hasil itu lebih besar

dari derajat signifikasi 0, 05 alhasil bisa disimpulkan kalau percobaan test pada percobaan normalitas pada riset ini ialah terdistribusi wajar.

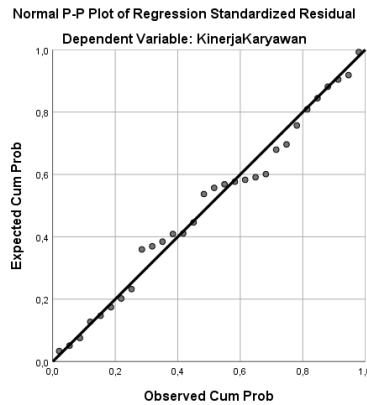


Gambar 4.2 : Hasil uji normalitas dengan histogram

Sumber : Data Output SPSS 2023

Sketsa histogram diatas membuktikan kalau informasi terdistribusi dengan cara wajar, sebab wujud kurva kemiringan

mengarah timbal serta berupa kurva alhasil bisa diasumsikan informasi lebih berdistribusi wajar.



Gambar 4.3 : Hasil uji normalitas dengan P-P Plot Of Regression Standardized Residual.
Sumber : Data Output SPSS 2023

Dari gambar 4.2 dimana grafik histogram memberi pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya ialah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar 4.3 P-P Plot menunjukkan bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas yang dilakukan ialah untuk mengidentifikasi suatu model

regresi apakah dikatakan baik atau tidak yang mana adanya hubungan di antara tiga variabel yang saling berkolaborasi dan memang diperlukan agar regresi yang bersifat valid, hasil dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.16 : Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Collinearity Statistics		Tolerance	VIF
		Partial	Part		
1	(Constant)				
	Motivasi	,641	,428	,753	1,327
	Kompensasi	-,646	-,434	,753	1,327

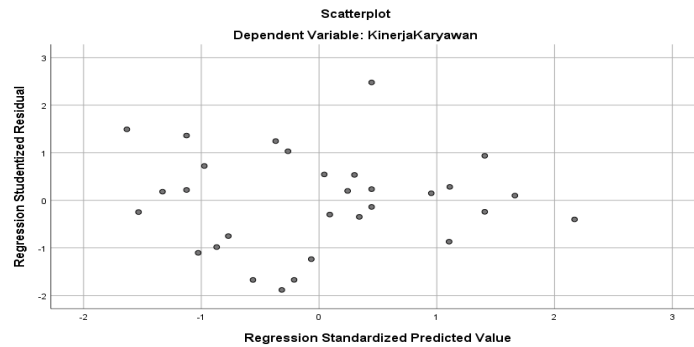
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Output SPSS 2023

Bersumber pada bagan 4. 16 di atas, bisa diamati kalau angka pada kolom tolerance masing- masing elastis $0,753 > 0,10$ serta pada angka kolom VIF masing- masing elastis $1,32 < 10$ hingga bisa disimpulkan kalau informasi itu tidak terjalin multikolinearitas.

Uji Heteroskedisitas

Bermaksud untuk mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi yang lain, buat menganalisa terbentuknya permasalahan heteroskedastisitas, dicoba dengan menganalisa Diagram scatter plot.



Gambar 4.4 Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot.Gg

Sumber : Data Output SPSS 2023

Dari gambar 4. 4 di atas bisa disimpulkan kalau karakteristik– karakteristik dari percobaan heteroskedastisitas terkabul alhasil dalam bentuk regresi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17 : Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	18,476	3,949			4,679	,000
Motivasi	,669	,154		,493	4,338	,000
Kompensasi	-,900	,204		-,500	-4,401	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Output SPSS 2023

Dari tabel 4.17 dapat dihitung besarnya variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan, analisis regresi linear berganda. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda ialah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai 0,669 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu - satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 18,476 satuan.

c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai - 0,900 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu - satuan maka kinerja juga akan meningkat sebesar 18,476 satuan.

$$Y = 18,476 + - 0,900X_1 + 0,669X_2$$

Arti angka – angka di atas ialah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta ialah sebesar 18,476 artinya jika kompensasi dan motivasi bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 18,476.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel independen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1) serta ganti rugi (X2) mempengaruhi dengan cara

Uji Hipotesis

penting ataupun tidak kepada kemampuan pegawai. Pengetesan dicoba memakai

tingkatan signifikasi 0, 05 serta 2 sisi.

Tabel 4.18 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,476	3,949		4,679	,000
	Motivasi	,669	,154	,493	4,338	,000
	Kompensasi	-,900	,204	-,500	-4,401	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output SPSS 2023

Interpretasi Hasil

Hasil riset ini membuktikan kalau kompensasi serta dorongan mempunyai akibat yang positif serta signifikan kepada kemampuan pegawai pada PT. Sang Hyang Seri Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan

Kompensasi mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan, ini nampak dari hasil analisa informasi yang dicoba. Ganti rugi selaku suatu yang diperoleh selaku pengganti pelayanan mereka pada industri serta pemberian ganti rugi ialah salah satu penerapan guna manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan seluruh tipe pemberian apresiasi persemansiaan selaku alterasi dalam melaksanakan kewajiban keorganisasian ialah bagus, dengan arti kalau terdapatnya pendapatan yang diperoleh pegawai, dirasa lebih cocok dengan profesi serta bobot kegiatan pegawai, terdapatnya kesesuaian pendapatan yang diperoleh pegawai serta diserahkan pas durasi tiap bulan, terdapatnya industri yang sudah membagikan insentif pada tiap pegawai cocok dengan hasil kegiatan yang digapai pegawai dalam pekerjaannya, terdapatnya industri yang membagikan bantuan pada

tiap pegawai cocok dengan kedudukan di industri, terdapatnya sarana dikantor yang diadakan oleh industri yang dirasa lebih mendukung kegiatan pegawai yang bagus, sudah menghasilkan pegawai merasa aman serta cocok dengan bobot kewajiban yang sudah diserahkan oleh badan di aspek kerjanya alhasil pegawai hendak suka serta menyayangi profesinya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan

Dorongan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan ini nampak dari hasil analisa informasi yang dicoba, meyakinkan kalau akibat penting dengan cara langsung antara dorongan kepada kemampuan pegawai. Ini berarti kalau terus menjadi bagus pemberian dorongan hingga terus menjadi besar pula kemampuan pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan. Begitu kebalikannya, bila pemberian dorongan tidak dicoba hingga hendak memunculkan penyusutan kemampuan pegawai.

Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan

Hasil percobaan F nampak pada bagan Anova didapat angka sig < Alpha meyakinkan kalau dengan cara bersama ada akibat penting dari ganti rugi serta

dorongan kegiatan kepada kemampuan pegawai. Dengan terdapatnya pemberian ganti rugi yang bagus hingga bisa tingkatkan mutu serta jumlah dalam perihal ini hendak berakibat pada kenaikan kemampuan pegawai dengan bagus. Serta dorongan yang bagus hendak membagikan khasiat untuk pegawai serta untuk industri. Untuk pegawai hendak didapat antusias bertugas alhasil pendapatan kemampuan bertambah dalam melakukan profesinya. Untuk industri terdapatnya dorongan hendak menjamin terwujudnya pendapatan kemampuan maksimum alhasil tugas-tugas bisa terselenggara, hingga hendak bisa mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

5. KESIMPULAN

Bersumber pada bentuk regresi yang didapat hingga di miliki pertemuan selaku selanjutnya

$$: Y = 18,476 + - 900 X_1 + 0,669X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 18,476 dapat di artikan bahwa kompensasi dan motivasi

Saran

Bersumber pada hasil riset, ulasan, serta kesimpulan yang didapat, hingga anjuran yang bisa diserahkan ialah selaku selanjutnya:

1. Pegawai PT. Sang Hyang Seri Medan diharapkan bisa ikut serta kepada peraturan serta kebijaksanaan yang telah ditetapkan industri. Pegawai pula diharapkan sanggup membuat ikatan yang bagus dengan arahan ataupun kawan kegiatan alhasil suasana kegiatan terus menjadi mendukung serta kemampuan pegawai terus menjadi bagus.
2. Diharapkan PT. Sang Hyang Seri Medan bisa membagikan ganti rugi serta dorongan kegiatan lebih bagus lagi pada pegawai alhasil bisa tingkatkan kemampuan pegawai.
3. Atasan industri diharapkan lebih tingkatkan dorongan kegiatan

kerja (X_1 dan X_2) akan tetap bernilai 18,467%.

2. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,401 > 2,052$) artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,338 > 2,052$) artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 diterima dan H_1 diterima.

3. Hasil Uji Simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,925 > 3,34$) artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Uji Determinasi di peroleh nilai determinan (R^2) sebesar 0,718 atau 71,8% artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisa nya 28% di pengaruhi faktor lain yang tidak di jelaskan dalam Riset ini.

pegawai dengan kebijaksanaan–kebijaksanaan yang didapat. Atasan pula wajib mencermati keinginan para pegawainya dengan bagus. Bila keinginan pegawai terakbul, pemberian peluang pegawai buat bertumbuh hendak tingkatkan kemampuan pegawai kepada industri.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Percetakan Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 78–86.
- Aprilia, Friska. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Rrevisi . PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusup. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, A. A .Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan. Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Rivai (Dalam Muhammad Sandy) 2015:12. Jurnal EMBA. (Online) Vol 5. No. 3 (<http://jurnal.untirta.ac.id>, September 2017)
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Cetakan.kedua. ALFABET.. Bandung.
- Sunyioto, Danang. 2018. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua. CAPS Yogyakarta.