

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARIER REKAYASA NUSANTARA MEDAN

Oleh:

Veramika Sembiring<sup>1)</sup>,

Johari sitompul<sup>2)</sup>,

dan Evi Rosalina Hutabarat<sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan.<sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[veramikas@gmail.com](mailto:veramikas@gmail.com)<sup>1)</sup>,

[jotompul75@gmail.com](mailto:jotompul75@gmail.com)<sup>2)</sup>,

dan [evihutabarat97@gmail.com](mailto:evihutabarat97@gmail.com)<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims at determining whether motivation and compensation affect on employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara. The hypothesis in this study is "Motivation and compensation have a positive effect on employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara". The data collection method used by the writer is Field Research. The sample in this study amounted to 30 employees. This study uses a multiple linear regression analysis model. The results of this study indicate a multiple linear regression equation where  $Y = 5.532 + 0.655X_1 + 0.288X_2$ , which means motivation and compensation have a positive effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test on R square of 0.635 means 63.5% Motivation variable can be explained by the Employee Compensation and Performance variables while the remaining 32.5% can be explained by other factors not examined by this study. The results on the simultaneous test (Test F) can be seen that the value of  $F_{count} 23.516 > F_{table} 3.34$ . This determines that the independent variables consisting of independent variables motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara.*

**Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance**

## ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arier Rekayasa Nusantara?". Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu Penelitian Lapangan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier berganda dimana  $Y = 5,532 + 0,655X_1 + 0,288X_2$ , yang artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji koefisien determinasi pada R square sebesar 0,635 berarti 63,5% variable Motivasi dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 32,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 23,516 > F_{tabel} 3,34$ . Hal ini menentukan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independent motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara.

**Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Peranan manajemen sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat serta menciptakan kondisi kerja dan suasana kerja yang nyaman serta pembagian kerja yang sesuai. Melalui penilaian kinerja dan motivasi, diharapkan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih produktif. Selain motivasi kerja, menurunnya kinerja karyawan karena bonus (kompensasi). Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan semakin menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Arier Rekayasa Nusantara dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arier Rekayasa Nusantara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arier Rekayasa Nusantara?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arier Rekayasa Nusantara?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi bisa datang dari diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan

adanya motivasi seseorang dapat mengerjakan atau melakukan sesuatu dengan seantusias mungkin. Motivasi ditujukan untuk mencapai rasa puas dari kebutuhan biasanya terdiri dari barang-barang yang berwujud yang dapat dirasakan seperti pemberian bonus hadiah, insentif, dan lain-lain. Selain barang-barang berwujud juga barang-barang tidak berwujud seperti penghargaan yang diperoleh dari prestasi yang dicapai, pengaruh kompensasi, dan lain-lain.

Menurut Ivanko (2012:70) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan”.

**Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2011:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Ardana (2012: 153) “Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan

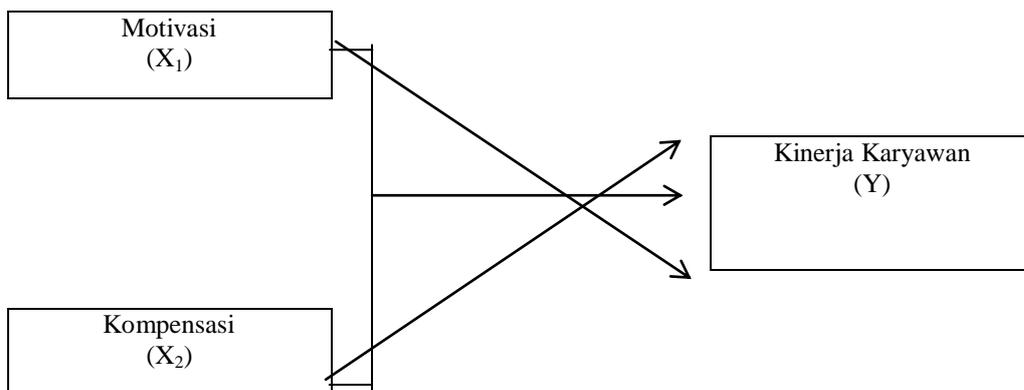
sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

**Kinerja**

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kinerja adalah ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya dalam mengusahakan laba usaha, dimana laba usaha ini merupakan salah satu tujuan perusahaan yang ingin dicapai untuk membiayai dan menjamin semua kegiatan perusahaan dalam melanjutkan usahanya, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) “memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
**Sumber : Data Diolah Penulis**

## Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 3. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. Jalan Setia Budi Pasar II Tanjung Sari Medan No 48 A. Penelitian dilakukan mulai dari bulan April sampai dengan bulan September 2019.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara. Peneliti menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 30 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arier Rekayasa Nusantara yang berjumlah 30 orang karyawan.

### Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) “operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa aja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

## 4. HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Validitas

Uji validitas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah dari indikator dari masing-masing variabel dapat

dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Pada tingkat dari signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 30 orang, dari tabel r akan diperoleh besar koefisien kolerasi tabel sebesar  $t_{tabel}$  dengan  $N/df = N-2$  yaitu  $30-2= 28$ . Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $> r_{tabel} = 0,374$  dapat dinyatakan valid dan jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $< t_{tabel}$  dapat dinatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach' alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach' alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk reliabilitas dilakukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 4 item pernyataan untuk variabel motivasi (X<sub>1</sub>), 4 item pertanyaan untuk variabel kompensasi (X<sub>2</sub>), dan 5 item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji validitas dan reabilitas sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Hal ini dilakukan agar kuesioner yang digunakan terbukti dan berkualitas. Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi) Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel X<sub>1</sub> (Motivasi) adalah  $0,731 > 0,6$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	4

Tabel 1. Hasil perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X<sub>1</sub>

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil validitas variabel

X<sub>1</sub> sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	13.27	2.478	.461	.717
K2	12.93	2.754	.528	.670
K3	13.10	2.645	.477	.698
K4	13.00	2.552	.655	.601

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)

Setelah dilakukan pengujian dapat, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi ) adalah 0,864 > 0,6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

Tabel 3: Hasil perhitungan reliabilitas Angket Variabel X<sub>2</sub>

Sumber : Data Output SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil validitas variabel X<sub>2</sub> sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	12.10	6.024	.456	.912
K2	12.50	4.121	.849	.767
K3	12.67	4.368	.770	.802
K4	12.63	3.895	.812	.784

Tabel 4: Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> ( Kompensasi)

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Setelah dilakukan pengujian dapat, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,722 > 0,6.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

.722	5
------	---

Tabel 5: Hasil perhitungan reliabilitas Angket Variabel Y

Sumber : Data Output SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil validitas variabel Y sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	17.33	4.161	.570	.652
K2	17.47	4.464	.290	.746
K3	17.37	3.551	.573	.635
K4	17.27	3.651	.575	.636
K5	17.50	3.983	.439	.693

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Y ( Kinerja Karyawan)

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Berikut adalah hasil dari data olahan Smirnov. dari SPSS dengan uji Kolmogorov

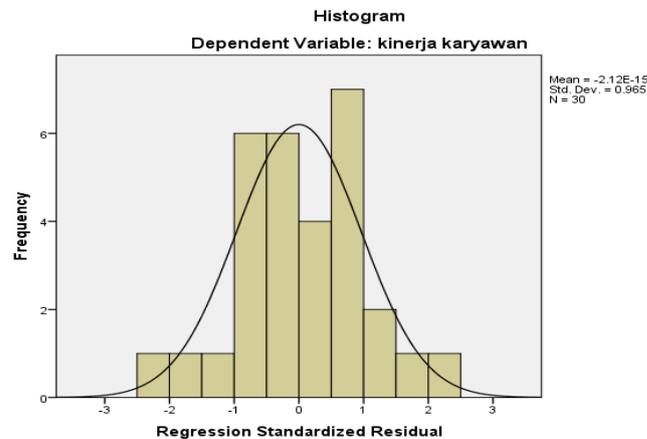
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00E-7
	Std. Deviation	1.45297342
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**Tabel 7 : Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov**  
**Sumber: Data Output SPSS (2019)**

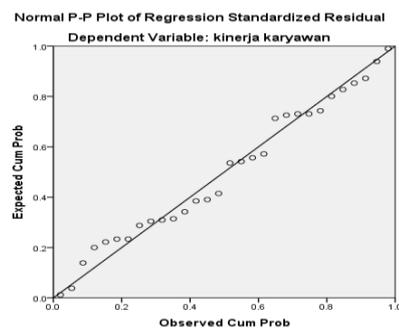
Dari hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,501 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf

signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test pada uji test pada uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.



**Sumber : Data Output SPSS (2019)**  
**Gambar 2: Hasil uji normalitas dengan histogram**

Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena bentuk kurva kemiringan yang cenderungimbang dan berbentuk kurva sehingga dapat diasumsikan data lebih berdistribusi normal.

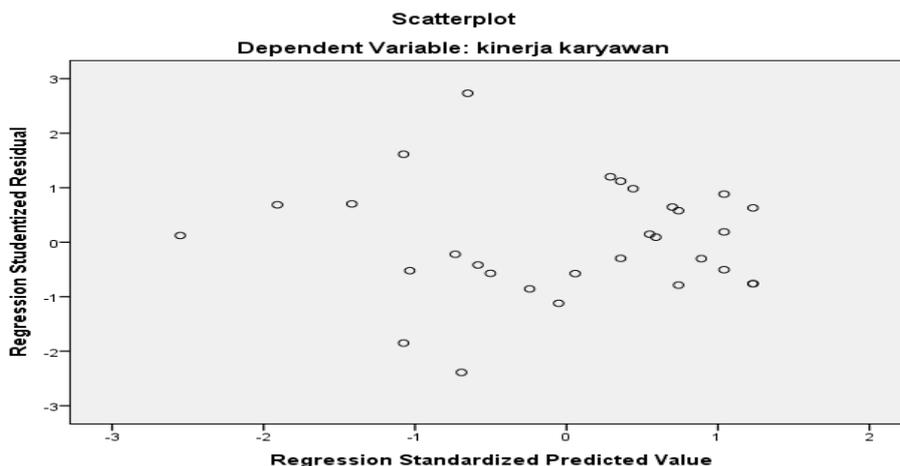


**Gambar 3 : Hasil uji normalitas dengan P-P Plot Of Regression Standardized Residual.Sumber : Data Output SPSS (2019)**

Dari gambar 3 dimana grafik histogram memberi pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar 4 gambar *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 heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis *Grafik scatter plot*



**Gambar 4.** Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot  
**Sumber:** Data Output SPSS (2019)

Dari gambar 4 diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari uji Heteroskedastisitas terpenuhi sehingga dalam model regresi Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

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

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.532	2.417		2.289	.030
Motivasi	.655	.163	.561	4.019	.000
Kompensasi	.288	.120	.335	2.397	.024

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel 8.** Uji Regresi Linear Berganda  
**Sumber :** Data output SPSS (2019)

Dari Tabel dapat dihitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan,

analisis regresi linear berganda. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5,532 + 0,655X_1 + 0,288X_2$$

Arti angka-angka diatas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah sebesar 5,532 artinya jika motivasi dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 5,532.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yaitu 0,655 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 5,532 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,288 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga

akan meningkat sebesar 0,288 satuan. Sedangkan e merupakan kesalahan acak.

### Uji Hipotesis

#### 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 motivasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.532	2.417		2.289	.030
Motivasi	.655	.163	.561	4.019	.000
kompensasi	.288	.120	.335	2.397	.024

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 9. Uji t

Sumber : Data output SPSS (2019)

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi 4,019 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F ( Uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama ( serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel independen.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.644	2	53.322	23.516	.000 <sup>b</sup>
Residual	61.223	27	2.268		
Total	167.867	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Tabel 10: Uji F ( Uji simultan)

Sumber : Data output SPSS (2019)

Menentukan  $F_{hitung}$

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 23,516

Menentukan  $F_{tabel}$

$F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan derajat

kebesaran  $df = k:n-k$  atau  $30-2 = 28$ , hasil diperoleh untuk  $f_{tabel}$  sebesar 3,34. Berdasarkan kriteria uji hipotesis  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $23,516 > 3,34$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang terdiri dari variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.608	1.50583	2.299

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel 11. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Sumber : Data output SPSS (2019)**

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa :

Nilai R sebesar 0,797 berarti variable Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai R square sebesar 0,635 berarti 63,5% variable Motivasi dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 32,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti karakteristik organisasi dan intraksi sosial.

*Standard Error of Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi.

Nilai *Standard Error of Estimate* dari hasil pengujian koefisien sideterminan adalah 1,50583 semakin kecil *standard Error of estimatenya* berarti model semakin baik.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien Regresi motivasi dengan uji parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung}$  4,019 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat

kebebasan ( $df$ ) = 30 ( $30-3$ ) adalah 2,052 atau dengan melihat nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Medi Prakoso (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Trifena Setiawaty dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat baik digunakan sebagai peramal kinerja karyawan. Perilaku pemimpin yang bijaksana terhadap karyawannya dan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawannya,

yang dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas kerja, turunnya tingkat absensi serta meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan.

Hasil pengujian pada uji t (Uji Parsial)  $t_{hitung}$  variabel kompensasi, nilai  $t_{hitung}$  dari variabel ini adalah (2,397 dengan tingkat signifikan 0,024). Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) = 30 (30-3) adalah 2,052 atau dengan melihat nilai sig ,  $0,024 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat dinyatakan kompensasi secara parsial kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf Agung (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Medi Prakoso (2016) dan juga penelitian Trifena Setiawaty dkk (2018) yang sama-sama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  23,516  $>$   $F_{tabel}$  3,34. Hal ini menentukan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independent motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan pada PT. Arier Rekyasa Nusantara Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Medi Prakoso (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Trifena Setiawaty dkk (2018) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian pada uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai  $R = 0,797$  berarti hubungan (relation) antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79,7% yang berarti memiliki hubungan yang sangat erat.

R Square sebesar 0,635 berarti 63,5% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 36,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah  $Y = 5,532 + 0,655X_1 + 0,288X_2$ , dimana Y merupakan kinerja karyawan,  $X_1$  merupakan motivasi,  $X_2$  merupakan kompensasi.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekyasa Nusantara.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekyasa Nusantara.
4. Hasil uji secara simultan atau serentak (Uji F) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekyasa Nusantara.

5. Hasil uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R sebesar 79,7% dan nilai R Square sebesar 63,5%.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. CAPS, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurnia, Rafi Jodi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- 
2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan. Ketiga. ALFABETA. Bandung.
- Ardana. 2012. Pengertian Kompensasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. (Online), Vol 4, No. 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, 2016).
- Pamela & Oloko. 2015. Pengertian Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. (Online), Vol 15, No. 02 (<http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/imk>, diakses Desember 2018).
- Rivai (Dalam Muhammad Sandy) 2015:12. *Jurnal EMBA*. (Online), Vol 5, No. 3 (<http://jurnal.untirta.ac.id>, September 2017).
- Sondang, P.Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. cetakan. Keduapuluh. ALFABETA. Bandung.
- Sunyioto, Danang. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua. CAPS, Yogyakarta.