

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.UNIPAC (United Pasific Solutions)

Oleh :

1) Putri Sri Maulidah

Email : putri_srimaulidah@yahoo.co.id

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa

2) Jeffry H. Sinaulan

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa

Email : jeffrysinaulan@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources is an overall level of planning to evaluation that is able to utilize other resources owned by an organization or company. Some of these activities include providing training, giving compensation, giving awards, giving motivation and creating a conducive work environment. These activities will be closely related to the provision of compensation and motivation.

This study aims to determine how much influence the compensation and motivation on employee performance at PT. UNIPAC. in this study conducted in January 2018 to July 2018. The research method used is quantitative methods, data collection techniques used are library research and field research by distributing questionnaires shown to PT. UNIPAC as many as 30 people. The data analysis method used is validity test, reliability test, normality test, multiple linear analysis, termination coefficient, test t test f.

The results show that partially compensation and motivation have a positive and significant influence on employee performance. Sedangkan simultaneously the variable compensation and motivation jointly influence the performance of employees at PT. UNIPAC is 92.2%, while the remaining 7.8% is influenced by other factors not examined.

Keywords : compensation, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis barang maupun jasa. Perusahaan yang ada harus mampu membangun, meningkatkan serta mengembangkan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan yang berada didalam lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan membuat setiap karyawan akan lebih bertanggung jawab atas setiap pekerjaan mereka. Namun kenyataannya ialah banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan pihak perusahaan, dengan begitu banyak karyawan yang

kurang termotivasi didalam lingkungan pekerjaannya.

Kompensasi dan motivasi yang di berikan oleh perusahaan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi berguna untuk mendorong setiap karyawan melaksanakan kinerjanya agar mendapatkan hasil yang terbaik, begitu pula dengan motivasi karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, antara lain : kompensasi, motivasi, peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mendukung karyawan bertanggung jawab

atas pekerjaannya pada suatu perusahaan. Namun, peneliti akan membatasi masalah pada 2 (dua) faktor yaitu kompensasi dan motivasi kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. UNIPAC?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. UNIPAC?
3. Berapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan pada PT. UNIPAC?

BAHAN DAN METODE

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:7) mendefinisikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:154) mengatakan : “Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan”.

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi menurut Kasmir (2017:241) yang dapat diberikan yaitu :

- a. Kompensasi Keuangan
- b. Kompensasi Bukan Keuangan

Menurut Sutrisno (2017:191) ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- a. Tingkat Biaya Hidup
- b. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain
- c. Tingkat Kemampuan Perusahaan
- d. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
- e. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku
- f. Peranan Serikat Buruh

Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:109) : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Hasibuan (2016:99) pada dasarnya ada dua jenis yang mempengaruhi motivasi diantaranya :

- a. Motivasi Positif (insentif positif)
- b. Motivasi Negatif (insentif negative)

Faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Sutrisno (2017:116) dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan yaitu :

- a. Faktor Intern
- b. Faktor Ekstern

Kinerja

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

Menurut Kasmir (2017:196) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

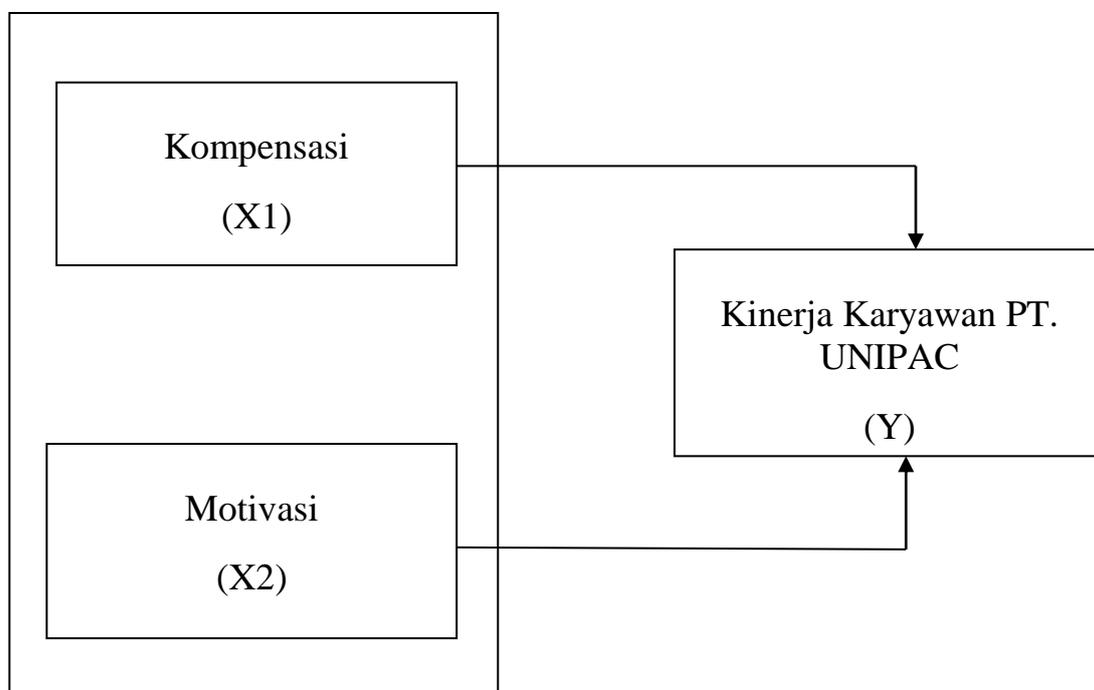
- a. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerja
- b. Keputusan Penempatan
- c. Perencanaan dan Pengembangan Karier
- d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
- e. Penyesuaian Kompensasi
- f. Inventori Kompetensi Pegawai
- g. Kesempatan Kerja Adil
- h. Komunikasi Efektif Antara Atasan dan Bawahan

- i. Budaya Kerja
- j. Menerapkan sanksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:67) diantaranya :

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi

Kerangka Berfikir



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. UNIPAC
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. UNIPAC
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. UNIPAC

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. UNIPAC yang beralamat di Jl. Amil Raya No 74 Kelurahan Kalibata, Kecamatan Pancoran, Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2018 – Juli 2018.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Meode Pengukuran Variabel

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. UNITED PACIFIC SOLUTIONS dikenal sebagai UNIPAC, merupakan multiservice company berskala nasional yang didirikan sejak 2003 guna memberikan solusi terhadap setiap kebutuhan baik untuk pasar institusional, bisnis, industry maupun perorangan.

PT. UNIPAC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti security service, housekeeping service, office dan facility service, frontliner support, building dan facility maintance.

Perusahaan menyalurkan tenaga kerja kepada para klien atau pelanggan yang bekerja sama untuk menggunakan pelayanan jasa dari PT.UNIPAC.

Perusahaan mewujudkan semangat tinggi dan bekerja secara professional yang di dukung oleh tenaga-tenaga ahli dalam berbagai disiplin ilmu, berjiwa muda, bertanggung jawab, syarat akan pengalaman serta memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase(%)
1	Laki-Laki	22	73.33
2	Perempuan	8	26.67
	Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa dari 30 karyawan yang dijadikan penelitian ini tingkat responden yang berjenis kelamin

laki-laki sebesar 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa besar karyawan laki-laki di PT.UNIPAC lebih besar dibandingkan jenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	<20	3	10
2	21-30	14	46.67
3	31-40	7	23.33
4	41-50	6	20
	Total	30	100

Sumber : Kuesioner

Karakteristik responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah 21-30

tahun yaitu sebesar 14 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia PT.UNIPAC adalah usia produktif.

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Status

No	Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Belum Menikah	12	40
2	Menikah	18	60
	Total	30	100

Sumber : Kuesioner

Karakteristik responden menurut status pernikahan menunjukkan bahwa tingkat responden menurut status yang terbesar dalam penelitian ini adalah menikah

dengan jumlah responden sebanyak 18 orang sehingga dapat dikatakan sebagian besar karyawan pada PT.UNIPAC adalah yang sudah menikah.

Tabl 5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 2	11	36.67
2	2-5	6	20
3	5-10	6	20
4	10-20	7	23.33
	Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Karakteristik responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa tingkat responden menurut masa kerja yang terbesar dalam penelitian ini adalah

menikah dengan jumlah responden sebanyak 11 orang. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata masa kerja karyawan pada PT.UNIPAC adalah <2 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	PX1	0.655	0.361	Valid
	PX2	0.631	0.361	Valid
	PX3	0.800	0.361	Valid
	PX4	0.579	0.361	Valid
	PX5	0.440	0.361	Valid
	PX6	0.663	0.361	Valid
	PX7	0.484	0.361	Valid
	PX8	0.800	0.361	Valid
	PX9	0.622	0.361	Valid
	PX10	0.747	0.361	Valid
X2	PX1	0.760	0.361	Valid
	PX2	0.540	0.361	Valid
	PX3	0.545	0.361	Valid
	PX4	0.637	0.361	Valid
	PX5	0.717	0.361	Valid
	PX6	0.649	0.361	Valid
	PX7	0.763	0.361	Valid
	PX8	0.756	0.361	Valid
	PX9	0.437	0.361	Valid
	PX10	0.649	0.361	Valid
Y	Y1	0.702	0.361	Valid
	Y2	0.740	0.361	Valid
	Y3	0.794	0.361	Valid
	Y4	0.705	0.361	Valid
	Y5	0.720	0.361	Valid
	Y6	0.649	0.361	Valid
	Y7	0.740	0.361	Valid
	Y8	0.794	0.361	Valid
	Y9	0.651	0.361	Valid
	Y10	0.720	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa dari 30 responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini, terlihat bahwa untuk

variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan sudah valid atau sah, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.361.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Dari hasil pengujian reabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan

kuisisioner untuk kompensasi adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* $0.837 > 0.70$.

Tabel 8. Uji Reabilitas Variabel Motivasi
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Dari hasil pengujian reabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan

kuisisioner untuk variabel motivasi adalah realibel, karena nilai *Cronbach's Alpha* $0.847 > 0.70$.

Tabel 9. Uji Reabilitas Variabel Kinerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Dari hasil pengujian reabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan

kuisisioner untuk variabel kinerja adalah realibel, karena nilai *Cronbach's Alpha* $0.897 > 0.70$.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujjiannya yaitu apabila nilai *Asymp.Sig* > 0.05 , maka data

berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig* < 0.05 , maka data tidak terdistribusi normal. Adapun berdasarkan uji normalitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Normalitas Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69722500
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.108
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu X₁, X₂ dan Y masing-masing memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan PT UNIPAC (Y), maka digunakan regresi linier berganda. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 analisis data dengan hasil sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. UNIPAC

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien regresi X₁ Terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.250	2.071		-1.087	.287
	KOMPENSASI	1.075	.059	.961	18.341	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan demikian persamaan regresinya adalah

$$Y = (-2.250) + 1.075X_1$$

Oleh karena itu untuk membuktikan koefisien regresi tersebut cukup signifikan atau tidak dengan dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5% jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh. Berdasarkan tabel diatas, koefisien regresi di dapatkan $t_{hitung} = 18.341$, Selanjutnya nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan t_{tabel} , ternyata nilai

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($18.341 > 1.699$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.UNIPAC dengan ke absahan 95%.

Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0.923 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12. Koefisien Determinan (R Square) X₁ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	1.411

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Nilai R² tersebut membuktikan bahwa variabel X₁ memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 92.3%, sedangkan sisanya sebesar 7.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. UNIPAC

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan PT UNIPAC (Y), maka

digunakan regresi linier berganda analisis data dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien regresi X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.500	4.838		-.517	.609
MOTIVASI	1.041	.132	.830	7.885	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan demikian persamaan regresinya adalah

$$Y = (-2.500) + 1.041X_2$$

Oleh karena itu untuk membuktikan koefisien regresi tersebut cukup signifikan atau tidak dengan dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5% jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh. Berdasarkan tabel diatas, koefisien regresi di dapatkan $t_{hitung} = 7.885$, Selanjutnya nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan t_{tabel} , ternyata nilai

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.885 > 1.699$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga nilai koefisien regresi motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.UNIPAC dengan keabsahan 95%.

Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0.690 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14. Koefisien Determinan (R Square) X₂ Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.678	2.836

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Nilai R^2 tersebut membuktikan bahwa variabel X₂ memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 69.0%, sedangkan sisanya sebesar 31.0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂)

Terhadap Kinerja Karyawan PT. UNIPAC (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan PT UNIPAC (Y), maka digunakan regresi linier berganda analisis data dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien regresi X₁ dan X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.864	2.380		-1.624	.116
KOMPENSASI	.963	.102	.861	9.443	.000
MOTIVASI	.151	.114	.121	1.324	.197

a. Dependent Variable: KINERJA

Dimana : $a = (-3.864)$
 $b_1 = 0.963$
 $b_2 = 0.151$

Dengan demikian pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.UNIPAC persamaanya sebagai berikut :

$$Y = (-3.864) + 0.963X_1 + 0.151X_2 + e$$

Setelah persamaan regresi didapatkan, maka langkah selanjutnya menghitung besarnya koefisien determinan untuk regresi berganda (R^2). Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan

PT. UNIPAC (Y) dalam bentuk persen. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah terdapat di *Adjusted R Square* karena dalam penelitian sudah disesuaikan dengan variabel independen dalam tabel berikut ini :

Tabel 16. Koefisien Determinan Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.922	1.392

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Berdasarkan output SPSS diatas besarnya koefisien determinan adalah 0.963 sedangkan *Adjusted R Square* adalah 0.922%, nilai tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan motivasi terdapat variabel kinerja karyawan PT.UNIPAC sebesar

92.2% sedangkan sisanya sebesar 7.8% ditentukan oleh faktor lain.

Nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 28 adalah 3.340 besarnya F nilai Fhitung dapat dilihat pada tabel Anova dibawah ini :

Tabel 17. Uji F Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.025	2	336.513	173.588	.000 ^b
	Residual	52.342	27	1.939		
	Total	725.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Dalam tabel diatas terbukti bahwa ternyata nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($173.588 > 3.340$), ini artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian

variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.UNIPAC.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu mempunyai pengaruh yang kuat, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasil $Y = (-2.250) + 1.075X_1$, Dari koefisien regresi dengan ketelitian 95% pengaruh dalam persen membuktikan bahwa variabel X_1 memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 92.3%, sedangkan sisanya sebesar 7.7% dipengaruhi oleh variabel lain. (**Hipotesis 1 terbukti**)
2. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu mempunyai pengaruh yang kuat, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasil $Y = (-2.500) + 1.041X_2$, Dari koefisien regresi dengan ketelitian 95% pengaruh dalam persen membuktikan bahwa variabel X_2 memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 69.0%, sedangkan sisanya sebesar 31.0% dipengaruhi oleh variabel lain. (**Hipotesis 2 terbukti**)
3. Dari penelitian ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu mempunyai pengaruh yang kuat, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasil $Y = (-3.864) + 0.963X_1 + 0.151X_2 + e$, Dari koefisien determinan dengan ketelitian 95% perhitungan koefisien korelasi menunjukkan $r = 0.963$ artinya mendekati 1 (satu), sedangkan pengaruh dalam persen membuktikan

bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 92.2% sedangkan sisanya sebesar 7.8% ditentukan oleh faktor lain. (**Hipotesis 3 terbukti**).

Saran-Saran

Setelah melakukan penelitian pada PT.UNIPAC, berikut beberapa hal yang dapat peneliti sarankan adalah :

1. Dalam pemberian kompensasi dan motivasi bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan kompensasi dan motivasi sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik . efektif dan efisien.
2. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 92.2% sedangkan sisanya sebesar 7.8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan hal ini, maka diharapkan dapat memberikan kompensasi dan motivasi yang adil sesuai dengan pekerjaannya kompensasi dan motivasi yang diberikan sangat penting untuk memberikan semangat kerja karyawan,
3. Dalam usaha memperbaiki usaha PT.UNIPAC dengan pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, perlu dilakukan peningkatan dalam mempertimbangkan pemberian kompensasi dan motivasi yang dimiliki menjadi lebih baik lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-3. PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2017

- Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, Kencana, Jakarta, 2017
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Cetakan ke-18, Remaja Rosdakarya, 2017
- Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan ke-9, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Mila, Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke-2, Cv Pustaka Setia, Bandung, 2017
- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-12, PT Remaja Risdakarya, Bandung, 2015
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*, Cetakan ke-8, Badan Penerbit Universitass Diponegoro, Semarang, 2017
- Arif Yusuf, Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Cetakan ke-1, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2016
- Taufik Aji, Wibowo *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Auto Graha* [Skripsi], Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi, Jakarta: Universitas Tama Jagakarsa
- Septian Adistyana, Putra, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Borwita Citra Prima di Sidoarjo*” 2011, <http://eprints.upnjatim.ac.id/2160/1/1.pdf> (diakses 15 Februari 2018)