

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KENCANA AMAL TANI
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Reza Safitri SE;MM

Email korespondensi;rsafitri@gmail.com

Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Indragiri, Rengat, RIAU

ABSTRAK

PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang banyak menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu terkhusus bagi masyarakat Kecamatan Seberida. Namun beberapa hal yang masih disayangkan perusahaan ini belum mampu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti contohnya pemberian gaji yang tidak tepat waktu kepada karyawan, dan kurang terstrukturanya waktu kerja sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, serta ketidak keterbukaan manajemen kepada karyawan tentang upah lembur yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan ketidak efektifan karyawan dalam menjalani tugasnya dalam bekerja. Adapun variable bebasnya adalah kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) dengan variable terikat Kinerja karyawan (Y), metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Alat yang digunakan untuk mengolah datanya adalah SPSS 24, dengan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda $Y = -1,160 + 0,916X_1 + 0,172X_2$, dimana $\alpha = -1,160$ artinya jika kompensasi dan motivasi kerja sama dengan 0 (nol) maka besarnya kinerja karyawan sebesar -1,160 poin, $\beta_1 = 0,916$ artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara motivasi kerja tetap) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,916 poin, $\beta_2 = 0,172$ artinya jika motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan (sementara kompensasi tetap) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,172 poin. Hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai $X_1 t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,842 > 2,056$ Jadi dapat disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $X_2 t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,831 < 2,058$ Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja produk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $396,563 > 3,35$, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci; perusahaan sawit, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan regresi linier berganda.

PENDAHULUAN

PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu. PT. Kencana Amal Tani merupakan anak dari PT. Duta Palma Nusantara. PT. Kencana Amal Tani ini biasa dikenal dengan sebutan PT. KAT, PT. Kencana Amal Tani dipecah menjadi 3 perkebunan yaitu perkebunan seberida I, seberida II dan seberida III. Perusahaan ini mulai aktif beroperasi pada tahun 2003 dengan luas 3.389 Ha.

PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang banyak menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu terkhusus bagi masyarakat Kecamatan Seberida. Namun beberapa hal yang masih disayangkan perusahaan ini belum mampu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti contohnya pemberian gaji yang tidak tepat waktu kepada karyawan, dan kurang terstrukturanya waktu kerja sehingga karyawan

merasa tidak puas dalam bekerja, serta ketidak keterbukaan manajemen kepada karyawan tentang upah lembur yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan ketidak efektifan karyawan dalam menjalani tugasnya dalam bekerja.

Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Pengertian Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan. (Saydam, 2008:181)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah : (Hasibuan, 2007:122)

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sistem Pemberian Kompensasi

Ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu : (Hasibuan, 2003;123-124)

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari waktu, bulan.

2. Sistem waktu ini administrasi

Pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

3. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram.

4. Dalam sistem

Hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

5. Sistem Borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: (Luthans, 2008 : 160)

a) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
 - b. Surat penghargaan
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - e. Memberikan kenaikan gaji promosi
- c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e) *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut: (Luthans 2008 : 160).

Sedangkan faktor Ekstrinsik (Faktor Higienis) meliputi :

- a. Gaji atau upah (Wages or Salaries)
- b. Kondisi kerja (Working Condition)
- c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Company Policy and Administrator)
- d. Hubungan antar pribadi (Interpersonal Relation)
- e. Kualitas supervisi (Quality Supervisor)

a) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

b) *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah

dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

c) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

d) *working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

e) *wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

c. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi, (Waldman, 2010:362).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Mangkunegara, 2007:13)

a. Faktor kemampuan (ability)

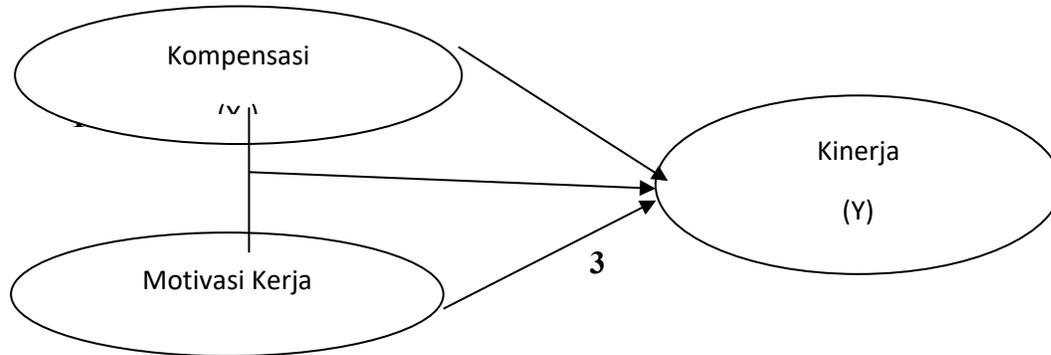
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relativity (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya

akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Kerangka pemikiran penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Variabel *independent* / bebas

Variabel *dependent* / terikat

Hipotesis

penulis mengemukakan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut :

1. Di duga kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Di duga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Di duga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan analisis data penulis menggunakan program SPSS Versi 24.

Dalam *non-probability sampling* pemilihan unit sampel berdasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak ada penggunaan teori probabilitas. Adapun jumlah sampel yang ditentukan adalah sebesar 30 orang responden. (Sugiyono, 2010: 122).

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh tanda (+/-), dan besarnya koefisien arah regresi. Tanda (+) menyatakan pengaruh searah, sedangkan tanda (-) menyatakan pengaruh berlawanan arah.

Persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variabel Y

X1 = Kompensasi

X2= Motivasi Karyawan
e = variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan sebaiknya diterima (signifikan) atau ditolak oleh penulis.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel (X1) dan variabel (X2) mampu menjelaskan variabel (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan uji distribusi F yaitu dengan membandingkan antara F Kritis (F_{Tabel}) dengan F Rasio (F_{Hitung}) yang terdapat dalam Tabel *Analysis Of Varians* (ANOVA) dari hasil perhitungan.

Untuk menentukan nilai F table, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebebasan (*degree of Freedom*) $df=(n-k)$ dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Kriteria uji yang digunakan adalah:

a. Jika $F_{hitung} < F_{table (k-1) (n-k)}$, maka hipotesis nol H_0 diterima, artinya secara statistik dapat dibuktikan semua variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel (Y).

b. Jika $F_{hitung} > F_{table (k-1) (n-k)}$, maka hipotesis nol H_0 ditolak dan Hipotesis alternative H_a diterima, artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa semua variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. (Ghozali, 2012: 98)

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t (parsial) adalah sebagai berikut

:

1. jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan pengaruh antara dua variabel yaitu variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) dari hasil perhitungan tertentu.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

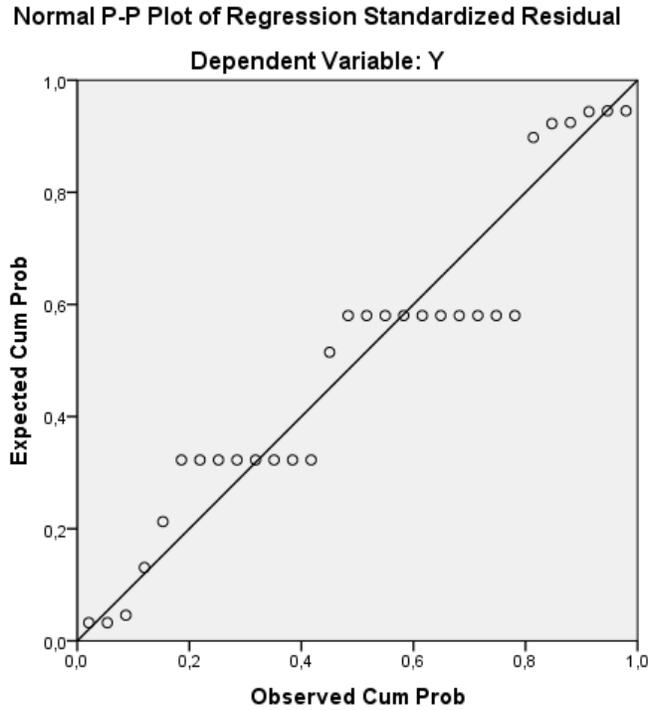
Penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Amal Tani Desa Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dan penelitian ini dilakukan selama 6 bulan.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2 : Diagram Normalitas Data
Sumber : Data Olahan SPSS

Pada gambar 2 di atas, dapat dilihat distribusi data berada pada garis diagonal, artinya data mengikuti kriteria data normal.

a) Pengujian Multikolonieritas

Tabel 22 : Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-	,639		-	,08		

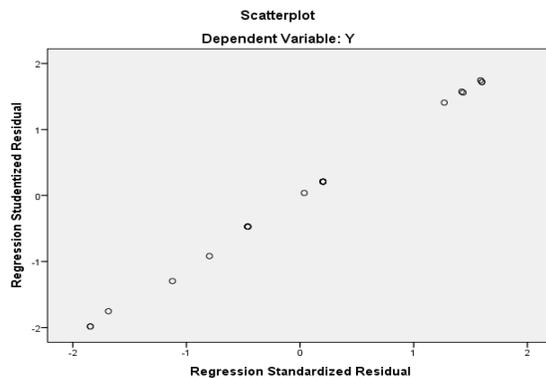
	X1	,91	,189	,841	4,8	,00	,040	24,767
	X2	,17	,207	,144	,83	,41	,040	24,767

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat diketahui nilai VIF sebesar $24,767 > 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,040 < 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala korelasi antar variabel.

b) Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Diagram *Scatterplot*

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari Gambar 3 *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan rumus regresi berganda dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS Versi 24, diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 23 : Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-	,639		-	,08		
X1	,91	,189	,841	4,8	,00	,040	24,767
X2	,17	,207	,144	,83	,41	,040	24,767

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS

Sehingga hubungan yang terjadi dapat ditulis dalam bentuk persamaan (model) regresi yaitu :

$$Y = -1,160 + 0,916X_1 + 0,172X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kinerja

- a. Konstanta bernilai negatif sebesar -1,160 dapat di artikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -1,160 jika variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kinerja (X2) adalah tidak ada.
- b. Koefesien regresi variabel Kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 0,916 artinya setiap penambahan Kompensasi (X1) mengalami kenaikan satu (1) satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,916 satuan dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X2) tetap. Yang artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin naik Kinerja Karyawan yang diperoleh.
- c. Koefesien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,172 artinya setiap penambahan Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan (1) satu satuan, maka akan

menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,172 satuan dengan asumsi Variabel Kompensasi (X1) tetap. Yang artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin naik Kinerja Karyawan yang diperoleh.

Uji T (Uji Parsial)

Cara menghitung t_{table} adalah $(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana (k) adalah jumlah variable (bebas + terikat) dan (n) adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Dan dapat dilihat pada t_{table} Maka nilai $t = (0,05/2) = 0,025$ dan $df = (30-3-1) = 26$ Dari hasil tersebut dapat diperoleh $t_{tabel} = 2,056$.

Tabel 24 : Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-	,639		-	,08		
	X1	,91	,189	,841	4,8	,00	,040	24,767
	X2	,17	,207	,144	,83	,41	,040	24,767

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS

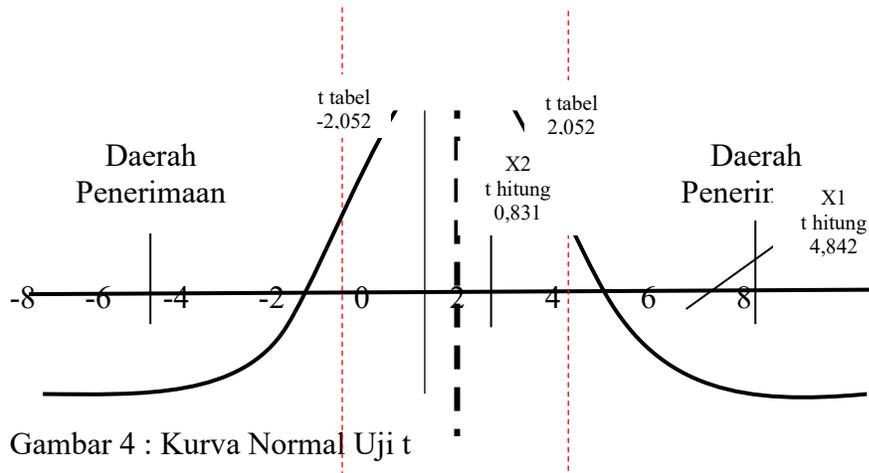
1. Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Variabel X₁ mempunyai t_{hitung} yakni 4,842 dengan $t_{tabel} = 2,056$ Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₁ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,413. Nilai sig lebih besar dari nilai

probabilitas 0,05, atau nilai $0,413 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 0,831 dengan $t_{tabel}=2,056$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Motivasi Kerja produk tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4 : Kurva Normal Uji t

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berikut adalah nilai F Hitung dalam Penelitian ini:

Tabel 25 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

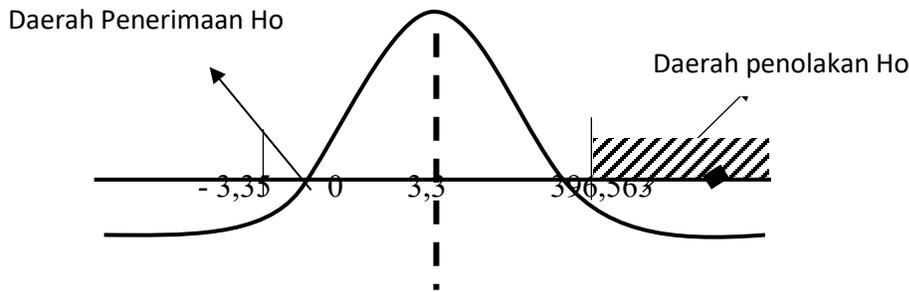
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,299	2	111,150	396,563	,000 ^b
	Residual	7,568	27	,280		
	Total	229,867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 25 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 396,563 dengan taraf signifikansi $F = 3,35$. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} maka diperoleh sebuah kesimpulan. Cara menghitung F_{tabel} adalah $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$ dimana (k) adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan (n) adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Dan dapat dilihat pada kolom df_1 dan df_2 pada table F. Maka nilai $df_1 = (3-1)=2$ dan $df_2 = (30-3)= 27$ Dari hasil tersebut dapat diperoleh $F_{tabel} = 3,35$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($396,563 > 3,35$).

Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 5 : Kurva Normal Uji F

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat Hasil Analisis Regresi Linear Berganda $Y = -1,160 + 0,916X_1 + 0,172X_2$, dimana $\alpha = -1,160$ artinya jika kompensasi dan motivasi kerja sama dengan 0 (nol) maka besarnya kinerja karyawan sebesar -1,160 poin, $\beta_1 = 0,916$ artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara motivasi kerja tetap) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,916 poin, $\beta_2 = 0,172$ artinya jika motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan (sementara kompensasi tetap) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,172 poin.

Hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai $X_1 t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,842 > 2,056$ Jadi dapat disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $X_2 t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,831 < 2,058$ Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja produk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $396,563 > 3,35$, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji R, diperoleh nilai R atau korelasi adalah 0,983 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat serta searah antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maksudnya apabila kompensasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,967 artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 96,7%, sedangkan sisanya sebesar 3,3% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis simpulkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Indragiri Hulu. Dengan demikian diharapkan selalu memperhatikan dan meningkatkan seluruh faktor-faktor lainnya.
2. Kompensasi dan motivasi kerja yang telah berjalan harus dipertahankan apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi, yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang optimal sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Sebaiknya PT. Kencana Amal Tani Kabupaten Indragiri Hulu meningkatkan dalam pemberian kompensasi dan memberikan motivasi yang lebih baik lagi agar bisa menunjang meningkatnya kinerja karyawan dimasa yang akan datang, karna dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alma Buchari, 2014. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi Revisi. Alfabeta. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ardana. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Cahyani, Ati, 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Daryanto, 2014. *Manajemen Strategi Pemasaran*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Dessler, Gerry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kotler Philip and Kevin Keller, 2007. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. Jilid Pertama dan Kedua. PT. Indeks : Jakarta.
- Kotler Philip, 2014. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Kotler, P., & Armstrong, G. 2012. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1, Edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta.
- Machfoedz, Mahmud, 2010. *Komunikasi Pemasaran Modern*. Cetakan Pertama, Cakra Ilmu, Yogyakarta.
- Sibarani Panggabean, Mutiara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Subagyo Ahmad, 2010. *Marketing In Bussiness*, Edisi Pertama. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.