

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA

Nurul Safika¹, Syaifullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910348@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Given that importance of human resources in the development and progress of a company, companies should consider human resources more than just company assets but as partners in business. As a partner in business, the company must be fair for what human resources have given to the company. This aims of studies were determining the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Dinamika Logamu Mulia. The designs of that studies using a researches designed and quantitatives causality research methods. The results of this study indicate that compensation (X1), and motivation (X2) have a partial, simultaneous effect. and significant on employee performance (Y). The results of the determination coefficient test show that compensation (X1) and motivation (X2) are 79.4 percent, while the remaining 20.6 percent is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Compensation; Employee Performance; and Motivation.*

PENDAHULUAN

Zaman sekarang ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang. Suatu perusahaan akan mengalami perkembangan dan kemajuan tentunya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Semua masalah yang muncul dalam persaingan usaha bisnis bersumber dari manusianya dan cuma bisa dikelolakan serta dituntaskan juga oleh manusianya sendiri. Ini menandakan manusianya bukanlah hanya berperan melaksanakan tugasnya dan kebijakannya perusahaannya saja, bertugas menjadi subyek ataupun pelaksana dimana turut serta didalam keberhasilannya dan kelangsungannya pada perusahaannya. Saat ini manfaat manusianya difokuskan guna meningkatkan tingginya penilaian pada perusahaan.

Terdapatnya keharusan pekerjaanya memperlihatkan oprimalnya kinerjanya (Sulaefi, 2018: 186). Mengingat begitu penting manusianya didalam perkembangan serta

memajukan perusahaannya, diharuskan perusahaan mempertimbangkan pekerjaanya melebihi asaet berharganya yakni sebagai mitranya didalam bekerja. Perusahaan diharuskan berlaku pada keseluruhan pekerjaanya tanpa terkecuali. Dikarenakan tiap pekerjaanya berhak memperoleh penghargaannya dan perlakuannya seadil-adilnya dari atasannya hingga bisa memotivasi karyawannya lebih berenergi didalam melakukan pekerjaan (Prakoso, 2016: 368).

Fenomena permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil observasi diawal bulan September 2020 yakni merosotnya kinerjanya para karyawan dikarenakan beberapa aspek seperti kompensasi. bersumber mewawancarai 5 karyawan didapitinya ketidakpuasan pekerja atas kompensasinya dari perusahaan. Kompensasi yang didapatkan tidaklah sepadan dengan beban kerja yang ditugaskan. Padahal tiap bulannya masing-masing karyawan memikul beban kerja dengan tanggung

jawab yang besar, tetapi kompensasi yang diterima tetapih sama sesuai kesepakatan awal saat ingin bekerja. Penyebabnya yaitu diawal sebelum memulai kontrak kerja, antara pimpinan dan calon karyawan sudah saling bernegosiasi besaran jumlah kompensasi yang akan diterima. Tetapi seiring berjalannya waktu, karyawan sudah berkontribusi banyak untuk perusahaan, namun pimpinan tetap tidak menambah besaran kompensasi sebagai

imbalan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan karyawan. Padahal kompensasi begitu penting bagi karyawan karena menjadi sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya.

Berikut ditampilkan capaian target perusahaan yang diperoleh PT Dinamika Logamu Mulia serta jumlah target tidak tercapai yang diterima karyawan pada periode September 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 1. Data Capaian Target PT Dinamika Logamu Mulia

No	Bulan	Target perusahaan	Capaian Target	Tidak tercapai
1	September 2020	35.000.000.000	25.934.759.021	9.065.240.979
2	Oktober 2020	35.000.000.000	22.422.455.296	12.577.544.704
3	November 2020	35.000.000.000	27.383.056.721	7.616.943.279
4	Desember 2020	35.000.000.000	33.861.470.554	1.138.529.446
5	Januari 2021	35.000.000.000	34.326.106.197	673.893.803
6	Februari 2021	35.000.000.000	34.104.971.170	895.028.830

(Sumber: *Data Base* PT Dinamika Logamu Mulia, 2021)

Berdasarkan dari tabel 1. dapat dilihat bahwa PT Dinamika Logamu Mulia tidak dapat melampaui target yang sudah ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya target perusahaan disebabkan karyawan menjadi bermalasan bekerja karena menerima kompensasi yang selalu sama tiap bulannya dan tidak ada kenaikan sama sekali. Hal itu dinilai tidak sebanding dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan untuk perusahaan. Sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai targetnya. Seharusnya perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawannya. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

Motivasi menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan motivasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan jarang turun ke lapangan untuk memantau karyawan. Terlihat bahwa karyawan masih bermalasan

malasan saat bekerja, sering menunda pekerjaan, seharusnya pekerjaan bisa selesai dalam satu hari, tetapi realisasinya bisa sampai dua atau tiga hari untuk menyelesaikannya. Tidak adanya motivasi pada karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh motivasi dari pimpinan tentunya akan membuat semangat kerja karyawan dengan spontannya menjadi berkurang dan tidak mampu memenuhi target yang harusnya bisa dicapai oleh perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisinya, maka dilakukan penelitian terkait "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia".

KAJIAN TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi yakni peranan penting bagi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi begitu penting untuk karyawan maupun pengusaha, karena kompensasi ialah sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016: 78).

Kompensasi yakni pendistribusian pada karyawan dengan membayar sebagai imbalan atas pekerjaan yang

dilaksanakan dan sebagai stimulus untuk kelangsungan aktivitasnya dimasa depan (Siregar, 2019: 2).

Kompensasi yakni keseluruhan imbal jasa mencakup uang dan barang ataupun kesenangan yang didistribusikan perusahaan pada karyawannya atas segala hal yang dikerjakan untuk perusahaan (Dwiarti & Wibowo, 2018: 161). Kompensasi yakni segalanya didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang diberikan karyawan untuk organisasi (Suhardi, 2019: 33).

Disimpulkan kompensasi ialah pemerian uang ataupun barang, yang dihitung sebagai bagian dari gaji ataupun tidak oleh perusahaan yang dianggap balasan atas kontribusinya pada perusahaannya.

Tujuan pemberian kompensasi dipengaruhi delapan faktor (Sinambela, 2016: 225) yakni:

1. Memperoleh pegawai berkualifikasi tinggi
2. Menjaga kesediaan pegawai
3. Menegakkan keadilan
4. Penghargaan atas apa yang diberikan
5. Pengawasan biaya
6. Menaati aturan hukum
7. Memfasilitasi penafsiran
8. Memaksimalkan efisiensi administratif

Uraian indikator untuk mengukur kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017: 2) yakni:

1. Gaji, bayaran teratur yang didistribusikan pada karyawan.
2. Upah, bayaran yang didistribusikan pada pegawai relevan jam kerja, total produksi atau pemberian layanan.
3. Insentif, bayaran yang didistribusikan pada karyawan atas kinerja yang melampaui ketetapan perusahaan.

2.2 Motivasi

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai

keseluruhan keinginannya (Daft 2016: 363).

Motivasi ialah stimulus yang memobilisasi individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Hikmah & Sherlie, 2020). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Hasibuan 2016: 219).

Motivasi ialah perilaku serta penilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Hikmah & Sherlie, 2020: 757). Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasnya saat bekerja (Heryenzus & Laia, 2018: 14).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

Adapun beberapa tujuan dari diberikan motivasi (Heryenzus & Laia, 2018) yakni:

1. Memaksimalkan antusiasnya pekerja
2. Meningkatkan energinya dan kesenangannya pekerja
3. Memaksimalkan sanggunya proses produksi
4. Memantapkan pekerja
5. Memaksimalkan kedisiplinan serta meminimalkan absensi
6. Menciptakan suasana baik
7. Menambahkan kreatifnya pekerja
8. Menyejahterakan pekerja
9. Memaksimalkan tanggungjawab atas tugasnya

Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi (Heryenzus & Laia, 2018: 15) yakni:

1. Kebutuhan fisiologinya
2. Kebutuhan keamanannya
3. Kebutuhan sosialnya
4. Kebutuhan harga dirinya
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja yakni pencapaian seseorang didalam organisasinya, relevan dengan tugasnya dan

peranannya, berupaya meraih misi organisasi sesuai norma dan etika yang berlaku (Herman, 2017: 35). Kinerja karyawan ialah seberapa besarnya pekerja ikutserta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya di area kerja dan bekerjasama (Siregar, 2019: 77).

Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Wijaya & Johanes, 2019: 1). Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

Tujuan pengevaluasian kinerja (Maulidah & Sinaulan, 2019: 199) yakni untuk :

1. Meningkatkan kualitasnya
2. Mentukan penempatannya
3. Merencanakannya serta mengembangkannya
4. Butuhnya pelatihan
5. Penyesuaiannya kompensasi
6. Sarana kompetensi
7. Keadilan
8. Efektifnya interaksi atasannya serta bawahannya
9. Kebudayaan
10. Penerapan hukuman

Indikator dari kinerja (Kristianti et al., 2020: 103) yakni:

1. Kualitasnya
2. Kuantitasnya
3. Kendalanya

2.4 Penelitian Terdahulu

Uraian penelitian terdahulu relevan dengan judul ialah:

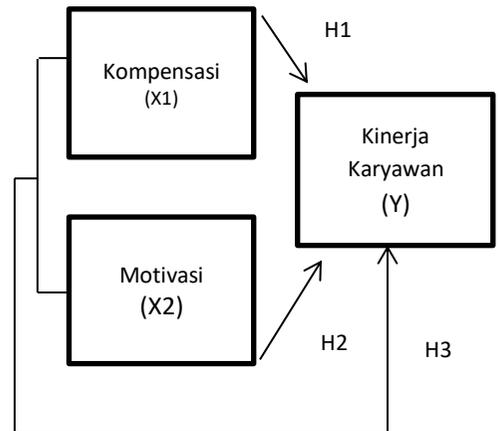
1. (Sulaefi, 2018) berjudul Pengaruh kompensasinya dan lingkungannya kinerja karyawannya di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Hasilnya ketiganya memengaruhi kepuasan kerja.
2. (Prakoso, 2016) berjudul Pengaruh Motivasi Kerjanya Dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Percetakan Art Studio

Jakarta. Hasilnya motivasinya dan kompensasi kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

3. (Hikmah & Sherlie, 2020) berjudul Pengaruh Motivasinya, Disiplin Kerjanya dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Benwin Batam. Hasilnya ketiganya memengaruhi kinerja karyawannya.
4. (Herman, 2017) berjudul Pengaruh Kompetensinya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Torindo Batam. Hasilnya Kompetensinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya.
5. (Siregar, 2019) berjudul Motivasinya dan Kompensasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya PT Digitdata Terminal Evolusi. Hasilnya Motivasi dan Kompensasi memengaruhi Kinerja Karyawannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikirannya yakni:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2021)

2.6 Hipotesis

Jabaran hipotesa penelitian ini yakni:

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia.
- H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia.

H3: Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini memilih pada variabel yang akan diangkat pada penelitiannya dimana X1 yakni kompensasi, X2 yakni motivasi dan Y yakni kinerja karyawannya. Peneliti bermaksud ingin mengevaluasi pengaruh kompensasinya dan motivasinya terhadap kinerja karyawannya pada PT Dinamika Logamu Mulia.

Jenis penelitian berpedoman serta tahapan didalam proses penelitian sebagai acuannya dengan maksud memaksimalkan teknik tertentu (Sujarweni, 2015: 71). Metodenya kuantitatif yakni mendefinisikan penyebab serta akibatnya didalam mengolah data, penelitiannya ini survei, penulis mendefinisikan terkait pengaruh kompensasinya dan motivasinya terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini bersifat replikasi yakni ditekiti ulang dari beberapa penelitian terdahulu namun dengan

lokasi, variabel, dan obyek yang berbeda. Populasi didalam penelitian ini ialah 118 karyawan PT Dinamika Logamu Mulia. Sampelnya ini mengaplikasikan teknik *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sampelnya sebanyak 118 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pofil Responden

Membagikan kuesioner bagi peneliti untuk menghasilkan data penelitian kepada karyawan PT Dinamika Logamu Mulia. Banyaknya kuesioner yang didapatkan sesuai dengan jumlah kuesioner yang dibagikan yaitu berjumlah 118 buah. Kuesioner yang sudah diisi dan dikumpulkan, peneliti mendapatkan data profil responden berdasarkan jenis kelaminnya, usianya, pendidikan terakhirnya dan lamanya bekerja. Hal ini berfungsi untuk memberikan keterangan atas profil responden yang diambil peneliti sebagai sampel.

4.2 Hasil Uji Validitas

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dinyatakan valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.589	.182	Valid
X1.2	.606	.182	Valid
X1.3	.841	.182	Valid
X1.4	.875	.182	Valid
X1.5	.858	.182	Valid
X1.6	.681	.182	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item	(r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	.741	.182	Valid
X2.2	.559	.182	Valid
X2.3	.734	.182	Valid
X2.4	.686	.182	Valid
X2.5	.762	.182	Valid
X2.6	.741	.182	Valid
X2.7	.541	.182	Valid
X2.8	.609	.182	Valid
X2.9	.741	.182	Valid
X2.10	.741	.182	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	(r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	.892	.182	Valid
Y.2	.786	.182	Valid
Y.3	.892	.182	Valid
Y.4	.527	.182	Valid
Y.5	.796	.182	Valid
Y.6	.817	.182	Valid
Y.7	.347	.182	Valid
Y.8	.442	.182	Valid

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Sesuai perolehan diatas, setelah melalui pengujian validitas data, peneliti melihat untuk keseluruhan pernyataan yang dipergunakan didalam pengukuran kompensasi, motivasi dan kinerja

karyawan memperlihatkan hasil melebihi r tabel yakni 0,182. Maka keseluruhan pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid.

4.3 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4. Reliability Statistics

Variabel	A	Kriteria	Ket
Kompensasi	.838		
Motivasi	.901	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	.863		

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Hasil dari pengolahan data diatas, setelah melalui pengujian realibilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* tiap variabel dalam pengujiannya sudah melebihi 0,60. Kompensasi, motivasi dan

kinerja karyawan secara berturut-turut yakni 0,838, 0,901, 0,863. Maka, data yang diuji reliabel dan bisa dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Ustd. Res.
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Me	.0000000
	Std. Dev	1.7022257
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.046
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* disebutkan berdistribusi tidak normal jika perolehan sig < 0,05 dan data sesuai

tabel 5. perolehan signya yakni 0,077 dan nilai itu berada melebihi 0,05 dan data dinyatakan berdistribusi normal.

4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Ket
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	.528	1.894	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Motivasi	.528	1.894	

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 6. antara variabel tidak terjadinya multikolinearitas dikarenakan perolehan VIF untuk kompensasi dan motivasi sebesar 1.894.

Perolehan *tolerance* keseluruhan variabel > 0,10, yakni kompensasi dan motivasi yakni 0,528.

4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Ustd. Coef		Std. Coef Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.591	1.193		-.495	.622
	Kompensasi	.492	.061	.471	8.098	.000
	Motivasi	.549	.064	.499	8.573	.000

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Berdasar perolehan, data tak mengalami gejala heteroskedastisitas karena besaran signifikansinya

kompensasi dan motivasi yakni 0,000 yang mana nilainya < 0,05.

4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Ustd. Coef		Std. Coef Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.591	1.193		-.495	.622
	Kompensasi	.492	.061	.471	8.098	.000
	Motivasi	.549	.064	.499	8.573	.000

(Sumber: Output SPSS 25, 2021)

Analisis regresi linear berganda secara individual yang berguna untuk menentukan besaran nilai variabel dari persamaan regresinya, bisa diidentifikasi berikut :

1. Konstanta bernilai -0,591. Jika Kompensasinya, dan Motivasinya nilainya nol, maka Kinerja Karyawan bernilai -0,591 yang berarti kinerja karyawan sebesar -0,591 jika tidak

ada penambahan pada kompensasi dan motivasi.

2. Kompensasi bernilai 0,492 atau 49,2% berarti Kompensasi memengaruhi Kinerja Karyawannya. Jika Kompensasinya naik 1% maka Kinerja Karyawannya juga naik senilai 0,492 atau 49,2%.

3. Motivasi (X2) bernilai 0,549 atau 54,9% berarti Motivasi memengaruhi Kinerja Karyawan. Jika Motivasinya

naik 1% maka Kinerja Karyawannya naik juga senilai 0,549 atau 54,9%.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Rsquare

Model	R	<i>Rsquare</i>	<i>Adjusted Rsquare</i>	<i>Std. Error</i>
1	.891 ^a	.794	.791	1.717

(Sumber: SPSS 25, 2021)

Berdasar uji R2 memperoleh nilai yakni 0,794 atau 79,4%. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1) dan motivasi (X2)

sebesar 79,4%. Sisanya 20,6% dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian ini.

4.9 Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji-t

Model	<i>Ustd. Coef</i>		<i>Std. Coef Beta</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>			
1 (<i>Constant</i>)	-.591	1.193		-.495	.622
Kompensasi	.492	.061	.471	8.098	.000
Motivasi	.549	.064	.499	8.573	.000

(Sumber: Output SPSS 25, 2021)

Berdasar tabel 10, hasil uji t yakni:
 1. Kompensasi t hitungnya 8,098 > t tabelnya 1,981 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 disimpulkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi t hitungnya 8,573 > t tabel 1,981 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.10 Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Meansquare</i>	F	Sig.
1 Regression	1309.358	2	654.679	222.079	.000 ^b
Residual	339.015	115	2.948		
Total	1648.373	117			

(Sumber: Output SPSS 25, 2021)

Relevan tabel 11. Kompensasi dan Motivasi memperoleh F hitung 222,079 > F tabel 3,08 dengan signya 0,000. Disimpulkan secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.10 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan sig $0,000 < 0,05$ membuktikan kompensasi memengaruhi kinerja karyawannya. Koefisien kompensasi dinyatakan positif karna adanya hubungan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya serupa (Sulaefi, 2018) menunjukkan kompensasi memengaruhi kinerja karyawannya.

Kompensasi dengan tiga indikator yang meliputi gaji, upah, dan insentif (Satedjo & Kempa, 2017: 2). Dalam hasil penelitiannya, responden setuju bahwa kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawannya, dengan pemberian kompensasinya yang sebanding maka membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan sig $0,000 < 0,05$ membuktikan motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien motivasinya dinyatakan positif karna adanya hubungan positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya serupa (Heryenzus & Laia, 2018) yang menunjukkan motivasi memengaruhi kinerja karyawannya.

Motivasi dengan lima indikator yang meliputi kebutuhan fisiologisnya, rasa amannya, sosialnya, harga dirinya, serta aktualisasi dirinya (Subroto, 2018: 22). Dalam hasil penelitian, responden setuju bahwa dengan adanya motivasinya yang tinggi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil signya $0,000$ dan Fhitungnya $416,047$. Hasil penelitiannya menunjukkan kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang sebanding dengan beban kerjanya, serta motivasinya yang tinggi dinilai sangat efektif guna kelancaran perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena keseluruhan

variabel itu akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

SIMPULAN

Setelah menganalisa dan selesai melakukan pengujian data, maka bisa disimpulkan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
3. Kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badannya Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen SumberDayaManusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husin, U. (2014). *Metode penelitian teruntuk thesis dan skripsi (edisi kedua)*. PT Raja grafindo NusaPersada.
- Priatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Datanya dan Caranya Pengolahanya Dengan SPSS Pratices dan Bisa Dimengerti untuk Tingkatan Pemula dan Menengah*. Grava Medika.
- Satejo, Anata Dwikrisanto, and Sesilya Tempa. 2017. "Pengaruh Kompensasinya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Modem Widjya Teknikal Cabang Jayapura." *Agrora* 5(3):2–10.
- Sinambela, Lhijan Poltak. 2016. *Manajemen SumberDayaManusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siregar, Darul, Lagud Suandra, and Sulaiman Sulaiman. 2019. "Pengaruh Motivasinya Dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada Pt Digital data Terminal Evolusi." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHS)* 4(1):74–81.
- Sugiyono. (2014). Metodologi penelitian kuantitatifnya kualitatifnya dan R & D. Alfabeta.
- Suhardi, Suhardi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerjanya, Kompetensinya, Lingkungan Kerjanya Dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Asuransi Jiwa Batam Dengan Organisational Citisenship Behavioral Sebagai Variabel Interveningnya." *Journal Benefita* 4(2):296.
- Sulaefi, S. (2018). Pengaruh Disiplinnya, Motivasinya, Budaya Organisasinya dan Stresnya Terhadap Kepuasan Kerjanya Pendidik di Kab. Brebes. *Journal Manajemen*, 22 (2), 186.
- Temalagy, Hengki Latan and Selva. (2013). Analisa Multivariat Tehnik dan Aplikasi penggunaan Program IBM SPSS 23.0. Alfabeta.
- slan, I. (2020). JOB LIFE QUALITY AND MOTIVATION FACTORS IN HEALTHCARE . *EScience Humanity Journal*, 1(1), 37-44. Retrieved from <https://idebahasa.or.id/escience/index.php/home/article/view/6>