

## **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

**Abdul Latief<sup>1</sup>, Muhammad Rizqi Zati<sup>2</sup>, Siti Mariana<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Samudra

Jl. Meurandeh, Langsa, Indonesia

email : latief@unsam.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh dan ditetapkan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari analisis data diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,840 + 0,106X_1 + 0,262X_2$ . Nilai konstanta sebesar 2,840 merupakan nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Koefisien variabel kompensasi 0,106 memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,106. Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,262 memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262. Secara parsial (melalui analisis uji t) kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja tidak ada yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan (melalui uji F) kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat sebesar 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para managernya harus dapat mempersiapkan pekerjanya untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjanya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/ loyalitas terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, skill yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu ataupun tingkat prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat yang memiliki status berbeda. Dalam wawancara ini diketahui masalah umum yang dirasakan oleh masing-masing karyawan adalah masalah yang berkaitan dengan kompensasi, seperti masalah pemberian bonus yang sudah jarang diterima terutama bagi karyawan yang memiliki anak yang sedang menempuh pendidikan dan masalah selanjutnya tentang keterlambatan pemberian gaji setiap pertengahan bulan. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat memiliki kebijakan memberikan gaji kepada karyawannya sebanyak dua kali dalam satu bulan, yaitu pada pertengahan bulan dan akhir bulan.

Keterlambatan ini sangat berpengaruh besar terhadap kebutuhan hidup karyawan bersama keluarganya, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Seperti diketahui bahwa karyawan bekerja pada suatu perusahaan mengharapkan sebuah gaji yang berbentuk finansial, fungsi dari gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup, jika pemberian kompensasi itu terlambat maka secara langsung dapat mengganggu kehidupan karyawan bersama keluarganya. Karyawan pun kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi kerja ekstern yang diberikan oleh perusahaan, seperti diketahui bahwa pemberian motivasi kerja ekstern yang salah satunya adalah kompensasi yang memadai dan tentu dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2015:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Cardoso (Sunyoto, 2015: 154), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nawawi yang dirujuk oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:130), bahwa bentuk kompensasi itu terdiri:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat :
  - a. Berupa uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi. Misalnya berbentuk uang lembur, tunjangan istri/anak, bantuan biaya transportasi, bonus dan lain-lain.
  - b. Berupa barang seperti pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain-lain.
  - c. Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi antara lain kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran koperasi, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olah raga dan fasilitasnya, ruang atau rumah ibadah, tugas/izin belajar, pelatihan di luar organisasi dan lain-lain.
3. Insentif, adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari:
  - a. Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membeda-bedakan satu dengan lainnya.
  - b. Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Menurut Siamora yang dirujuk dari Wijaya dan Andreani (2015:40), ada tiga indikator untuk menilai kompensasi. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Puas terhadap gaji  
Hak yang diterima karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap fasilitas  
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap tunjangan  
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

## 2.2 Motivasi

Menurut Wilson (2012:312), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015:192), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Sutrisno (2015:111), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015:116) faktor-faktor itu dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Manusia sebagai makhluk yang keinginannya tidak terbatas, alat untuk menumbuhkan motivasi adalah kepuasannya harus terpenuhi serta kebutuhannya pun berjenjang. Menurut Maslow dalam Sunyoto (2015:194), bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)  
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)  
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

### 2.3 Kinerja

Menurut Wilson (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Fahmi (2015:02), kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut

bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Adapun menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut Wibowo (dalam Suwati, 2013), kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkuprawira (dalam Fauzi, 2014), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kepemimpinan (*ability*)

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

2. 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.

Menurut Prawirosntono (dalam Damayanti *at all.*:2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan mengikuti kriteria-kriteria yang dijadikan sebagai indikator. Menurut Riordan (dalam Prakoso, 2012), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan  
Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.
- b. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Jumlah karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat yaitu sebanyak 47 orang yang terdiri dari karyawan bagian kelapa sawit, umum, teknik, produksi, mandor. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan berupa observasi, interview dan kuesioner, dan penelitian kepustakaan. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 47 orang



responden dengan pernyataan dalam kuestioner dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai *skalalikert* tersebut adalah: Sangat Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1.

### 3.3 Metode Analisis Data

Metode Analisa data yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 20.0. Model hubungan karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan sebagai berikut (Sugiono, 2011:275):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X1
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X1
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi Kerja

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (Kompensasi, dan Motivasi Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

#### 2. Uji Simultan ( Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (bebas) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (terikat).

#### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien

determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel independen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisa

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan software SPSS di peroleh nilai coefficient regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Nilai Coefficients Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.840	.713		3.985	.000
Kompensasi	.106	.161	.103	.658	.514
Motivasi Kerja	.262	.162	.252	1.617	.113

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan melihat tabel 4.1 pada kolom nilai *Unstandardized Coefficients* (B) didapat persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,840 + 0,106X_1 + 0,262X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapatdiinterpretasikan bahwa:

1. Nilai konstanta memiliki nilai yang positif sebesar 2,840, hal ini berarti bahwa jika nilai variabel kompensasi dan motivasi kerjadianggap tetap dan bernilai nol, maka kinerja karyawan masih memiliki nilai positif.
2. Nilai *unstandardized coefficients* (B) untuk variabel X1 (kompensasi) yang bernilai positif sebesar 0,106 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Jadi jika variabel kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) kebun bukit sentang desa securai kecamatan babalan kabupaten langkat akan semakin meningkat.

3. Nilai *unstandardized coefficients* (B) untuk variabel X2 (Motivasi kerja) yang bernilai positif sebesar 0,262 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerjadengan keputusan investasi. Jadi jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) kebun bukit sentang desa securai kecamatan babalan kabupaten langkat juga akan semakin meningkat.

#### 4.2 Pembahasan

Hasil uji t atau uji signifikansi variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi (X1) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,658 dan  $t_{tabel}$  pada probabilitas 0,05 adalah sebesar 0,680. Oleh karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,658 < 1,680$  dan nilai t sig sebesar 0,514. Karena nilai t sig  $> (0,05)$  berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh parsial yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.
- b. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,617 dan  $t_{tabel}$  pada probabilitas 0,05 adalah sebesar 1,680. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,617 > 0,680$  dan nilai t sig sebesar 0,113. Karena nilai t sig  $> (0,05)$  berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh parsial yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.

Berdasarkan uraian hasil tersebut maka tampak bahwa tidak ada variabel yang memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

Hasil uji F variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji F ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.307	2	.653	2.296	.113 <sup>b</sup>
Residual	12.523	44	.285		
Total	13.830	46			

Berdasarkan hasil analisis yang dirangkum dalam tabel 2 tampak bahwa model penelitian ini memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 2,296 dengan  $F_{sig}$  sebesar 0,113. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,82. Karena nilai sig F sebesar 0,113 > (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi kompensasi (X1) motivasi kerja (X2), mempunyai pengaruh simultan yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Kabupaten Langkat. Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

Nilai Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.094	.053	.53349

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Dari hasil pada Tabel IV-13 tampak bahwa nilai *R Square* sebesar 0,094. Interpretasinya adalah bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini memberi kontribusi sebesar 9,4% untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Sedangkan sisanya sebesar 90,6% (100% - 9,4%) dijelaskan oleh variabel Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2) Hasil Uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 4) Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,094 atau sebesar 9,4% kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat dan sisanya 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

#### **SARAN**

Bedasarkan hasil penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan khususnya pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, walaupun kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan tetap harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Misalnya melakukan pemberian gaji tepat pada waktunya, memberikan imbalan lebih seperti insentif atas kemampuan/kerja keras yang sudah karyawan keluarkan dan memberikan jaminan-jaminan yang akan membuat karyawan merasa nyaman, bersemangat dan berguna meningkatkan loyalitas karyawan lebih tinggi selama bekerja di perusahaan.
- 2) Menyangkut motivasi kerja, hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang lebih kepada karyawannya, misal dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kualitas dalam pemberian kompensasi, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga
- Damayanti, Agiel Puji; Susilaningsih; Sumaryati, Sri. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. **Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret**. Vol. 2, No 1, hal 155 - 168.
- Fahmi, Irham. 2010, **Manajemen Kinerja**, Alfabeta: Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Khairunnisa. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Langsa. **Skripsi**. Langsa. Prodi Manajemen.
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. **Skripsi**. Yogyakarta. Prodi Manajemen.
- Sugiannor, 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru. **Kindai** Volume 10 nomor 4, oktober - desember 2014. Hal. 257-268.
- Sugiyono, 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. **Statistika Untuk Penelitian**, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. **Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, H. Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Kencana.

Wijaya, Tanto dan Adreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. **Agora Jurnal Manajemen Bisnis**. Vol.3, No.2, hal 37-45.

Yuli Suwati, 2013, Pengaruh Kompensasi Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, **Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis**. Vol 1, No 1, 2013, hal 41 - 55.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta.

Zamani, P Oktav. 2011. **Pedoman Hubungan Industrial**. Jakarta: PPM