

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PR. PADUD JAYA**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE IN PR. PADUD JAYA***

**Muhammad Faizal Akbar<sup>1</sup>, Puspita Wulansari, S.P., M.M<sup>2</sup>, Ary**

**Ferdian, S.T., M.M<sup>3</sup>**

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>mpaisalakbar@gmail.com <sup>2</sup>puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

<sup>3</sup>ary.ferdian@gmail.com

---

**Abstrak**

PR. Padud Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang tembakau, pasar tembakau yang diterjuni oleh Padud Jaya adalah pasar tembakau iris dan saat itu Padud Jaya merupakan perusahaan tembakau iris pertama di Kota Banjar. Berdasarkan hasil *preliminary study* dan wawancara, jumlah produksi PR. Padud Jaya mengalami penurunan yang signifikan mulai tahun 2015 hingga 2018 dan selisih dengan target terlampaui jauh. Pemberian kompensasi oleh PR. Padud Jaya masih dirasa kurang puas oleh karyawan. Motivasi kerja karyawan PR. Padud Jaya pada tahun 2018 dilihat pada jumlah karyawan yang absen berada pada kategori fluktuatif menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan PR. Padud Jaya. Serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian deskriptif & kausal, dengan analisis regresi linear berganda. Teknik sampel menggunakan sampling jenuh dengan menyebarkan kuesioner ke 92 orang karyawan PR. Padud Jaya. Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi di PR. Padud Jaya tergolong cukup, variabel motivasi di PR. Padud Jaya tergolong tinggi, dan variabel kinerja karyawan di PR. Padud Jaya tergolong baik. Secara parsial dan simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan menambahkan fasilitas tunjangan yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, seperti tunjangan keluarga. Serta menyamaratakan pemberian cuti tahunan kepada seluruh karyawan.

---

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

---

**Abstract**

*PR. Padud Jaya is a company engaged in the tobacco field, the tobacco market which is occupied by padud jaya is the tobacco slice and at that time padud jaya was the first tobacco slice company in banjar city. Base the results of preliminary studies and interviews, the ammount production of padud jaya experienced a significant decrease from 2015 to 2018 and the difference with the target was too far. Providing compensation by Padud Jaya is still felt to be unsatisfied by employees. The motivation of the work of Padud Jaya employees in 2018 was seen in the number of absent employees in the fluctuating category of declining. This study aims to determine how compensation, motivation and performance of Padud Jaya employees. And to determine the effect of compensation and motivation on employee performance partially and simultaneously.*

*The research method used in this study is a quantitative method, a type of descriptive & causal research, with multiple linear regression analysis. The sample technique uses saturated sampling by distributing questionnaires to 92 Padud Jaya employees. The data is processed using SPSS version 20.*

*Based on the results of the study, the results showed that the compensation variable in PR. Padud Jaya is quite sufficient, employee motivation was included in the high category, and the performance of Padud Jaya employees was included in the good category. Partially and simultaneously, compensation and motivation influence positively and significantly on employee performance. The company should add a benefit facility that can increase employee commitment and performance, such as family benefits. As well as generalizing the annual leave for all employees.*

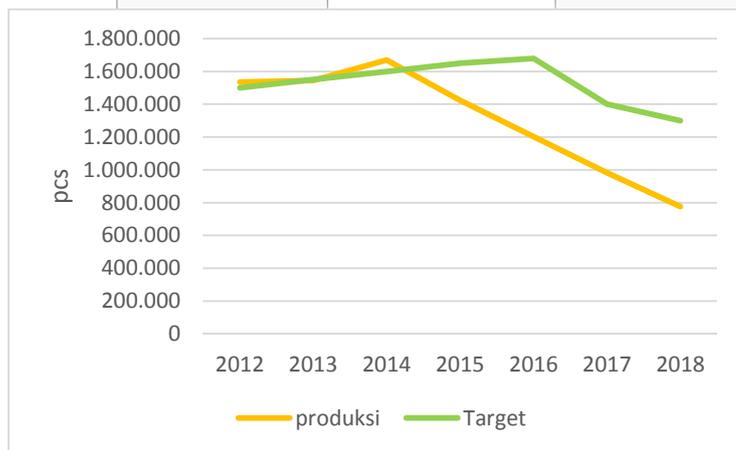
**Keywords: Compensation, Motivation and Perfomance Employee.**

**1. Pendahuluan**

Perusahaan yang baik dituntut agar dapat melakukan yang terbaik dalam mengelola perusahaannya serta memiliki keinginan kuat untuk berinovasi agar perusahaan mampu bertahan dan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan informasi saat ini. Untuk bisa bertahan dan sukses dalam persaingan yang begitu ketat, perusahaan dituntut harus mampu berinovasi dalam mengembangkan ide-ide baru untuk memenangkan pasar (Sutriyanto, 2018).

Perusahaan yang baik harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan. Seperti yang dituturkan Waringin (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam bersaing dan bertahan menghadapi persaingan antara lain: mental, pengetahuan bisnis yang digeluti, sumber daya manusia, modal, *marketing*, dan perencanaan bisnis. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan pada situasi saat ini, salah satu yang dapat dilakukan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi itu akan mendorong kinerja perusahaan (Widiyanto, 2016).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Sementara dalam teori menuturkan bahwa kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja karyawan (Setiawan & Mujiati, 2016:7957). Hal ini menguatkan bahwa pentingnya pengaruh dari kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik ataupun buruk itu akan berimbas kepada kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus selalu menjaga dan mengawasi perkembangan kinerja para karyawannya, agar kinerja perusahaan selalu dalam keadaan baik. Namun PR. Padud Jaya tidak melakukan penilaian langsung kepada karyawan, sehingga tidak didapat data sekunder perihal tersebut. Untuk menggambarkan kinerja karyawan, berikut hasil produksi tembakau PR. Padud Jaya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 1. Grafik Produksi Tembakau PR. Padud Jaya.

Pada Gambar 1. dalam kegiatan produksi perusahaan mengalami hambatan dalam hal memenuhi targetnya. Dapat dilihat mulai tahun 2015 hingga 2018 perusahaan terus mengalami penurunan yang signifikan dalam kegiatan produksi dan selisih dengan target yang telah ditentukan pun cukup jauh. Agar dapat mengetahui kinerja karyawan secara individu, penulis

mencoba melakukan *preliminary study* berupa penyebaran kuesioner kinerja kepada 15 responden. Berikut adalah hasil dari *preliminary study*:

Tabel 1. *Preliminary Study* Kinerja Karyawan PR. Padud Jaya

No.	Dimensi	STS	TS	CS	S	SS
1.	Target	20%	66,66%	6,66%	6,66%	0
2.	Kualitas Pekerjaan	0	20%	26,66%	50%	3,33%
3.	Waktu Penyelesaian	6,66%	40%	40%	13,33%	0
4.	Taat Asas	0	26,66%	26,66%	46,66%	0
TOTAL		5,33%	34,66%	25,33%	33,33%	1,33%

Sumber: Olahan peneliti

Dari tabel diatas, didapat hasil *priliminary study* dari penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan yang disebar ke 15 responden. Terdapat hasil yang menunjukkan angka 65,32% karyawan memiliki persepsi bahwa kinerja para karyawan di PR. Padud Jaya secara keseluruhan masih kurang bagus. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PR. Padud Jaya, penyebab tidak terpenuhinya target produksi adalah ketidak sediaannya bahan baku utama yang sesuai dengan yang diperlukan. Jadi tidak tersedianya bahan baku utama menjadi penghambat proses produksi dari mulai kuantitas produksi hingga waktu produksi.

Berikut adalah tabel *preliminary* tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang telah diberikan perusahaan:

Tabel 6. *Preliminary Study* terhadap Pemberian Kompensasi Normatif dan Kompensasi Kebijakan di PR. Padud Jaya

Dimensi	STP	TP	CP	P	SP
Kompensasi Normatif	5%	26,66%	31,66%	28,33%	8,33%
Kompensasi Kebijakan	6,66%	39,99%	36,66%	9,99%	6,66%
Total	5,8%	33,33%	34,17%	19,17%	7,5%

Sumber: Olahan peneliti

Dari keterangan hasil data pemberian kompensasi pada karyawan PR. Padud Jaya yang berjumlah 15 orang, menunjukkan bahwa 73,3% dari total karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang dinyatakan dalam penelitian sebelumnya, yakni menurut Maheswari

dan Lutvy (2015) mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi SDM, PR. Padud Jaya mempunyai 92 karyawan. Berikut data absensi karyawan PR. Padud Jaya pada tahun 2017 per triwulan:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan per-Triwulan Tahun 2018

Triwulan Tahun 2018	ALASAN ABSEN				
	Cuti	Cuti Sakit	Ijin	Mangkir	Total
TW I	8,70%	6,52%	8,70%	9,78%	33,70%
TW II	7,61%	5,43%	8,70%	8,70%	30,43%
TW III	10,87%	5,43%	7,61%	10,87%	34,78%
TW IV	7,61%	9,78%	8,70%	11,96%	38,04%
TOTAL	35%	27,17%	33,70%	42,39%	

Sumber: Data SDM PR. Padud Jaya dan olahan peneliti

Pada TW I sebesar 33,70% dari total karyawan yang berjumlah 92 orang absen dari pekerjaan kantor. Sementara pada TW II total karyawan yang pernah absen sebanyak 30,43%, pada TW III 34,78% dan TW IV sebesar 38,04%. Berdasarkan data tersebut adanya kecenderungan karyawan yang absen semakin banyak. Alasan absen karyawan terbanyak adalah mangkir.

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain menurut Moehariono (2012:95), pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### 2.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison *et al.* (2018:193) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan. Kualitas merupakan tolak ukur dari sebuah hasil yang telah dicapai. Waktu penyelesaian merupakan ukuran dari suatu pekerjaan yang dihasilkan apakah tepat waktu atau tidak. Taat asas merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hartatik (2014:242), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

#### 2.4 Dimensi Kompensasi Karyawan

Menurut Edison *et al.* (2018:154) ada dua jenis kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu kompensasi normatif dan kebijakan. Komponen yang ada dalam kompensasi normatif antara lain: upah, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan lauk pauk, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Sedangkan yang termasuk kedalam kompensasi kebijakan diantaranya: tunjangan profesional, tunjangan makan, uang transpor, bonus/insentif, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

#### 2.5 Motivasi

Menurut Fahmi (2016:100) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge (2015:202) bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas seseorang untuk mencoba, upaya yang diarah serta disalurkan ke arah yang menguntungkan perusahaan, dan ketekunan individu dalam tugas yang cukup lama untuk mencapai tugasnya.

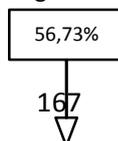
#### 2.6 Dimensi Motivasi .

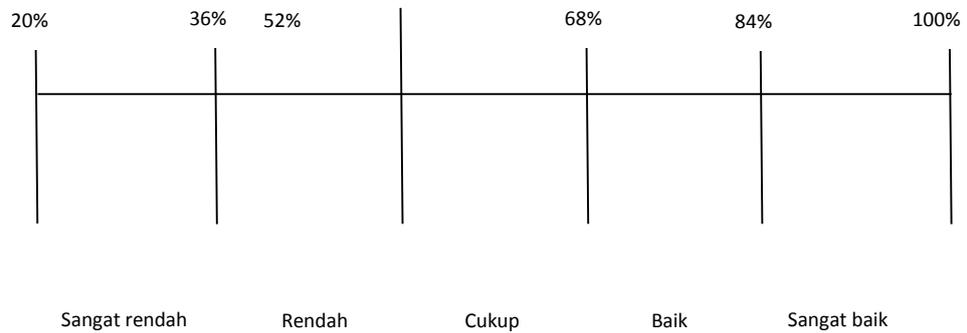
Dimensi atau alat ukur motivasi kerja yang digunakan oleh Edison *et al.* (2018:181) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan fisiologis terdiri dari tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan dan tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya. Kebutuhan rasa aman meliputi tingkat penerimaan dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana lingkungan kerja, dan tingkat kepastian program pensiun atau hari tua. Kebutuhan untuk disukai terdiri dari tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan, dan tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin. Kebutuhan harga diri yaitu tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan karyawan. Kebutuhan pengembangan diri yaitu tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

### 3. Pembahasan

#### 3.1 Analisis Deskriptif

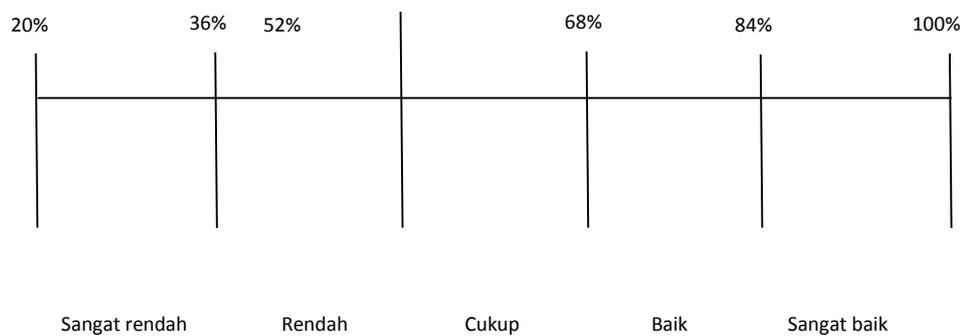
Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kompensasi di PR. Padud Jaya menunjukkan bahwa hasil mayoritas secara keseluruhan termasuk kedalam kategori cukup dengan jumlah rata-rata persentase 56,73%. Pada variabel ini, persentase tertinggi dari 14 item pertanyaan yaitu 60,22% pada dimensi kompensasi kebijakan dengan pertanyaan "setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan". Sedangkan persentase terendah diperoleh dengan jumlah 52,83% dari dimensi kompensasi normatif dan kebijakan dengan pertanyaan "saya mendapatkan tunjangan keluarga diluar perhitungan upah minimal" dan "jika mengambil cuti tahunan, saya mendapat uang cuti dari perusahaan". Untuk melihat lebih lanjut mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi akan tersaji pada gambar garis kontinum berikut ini:





Gambar 2. Garis Kontinum Kompensasi PR. Padud Jaya

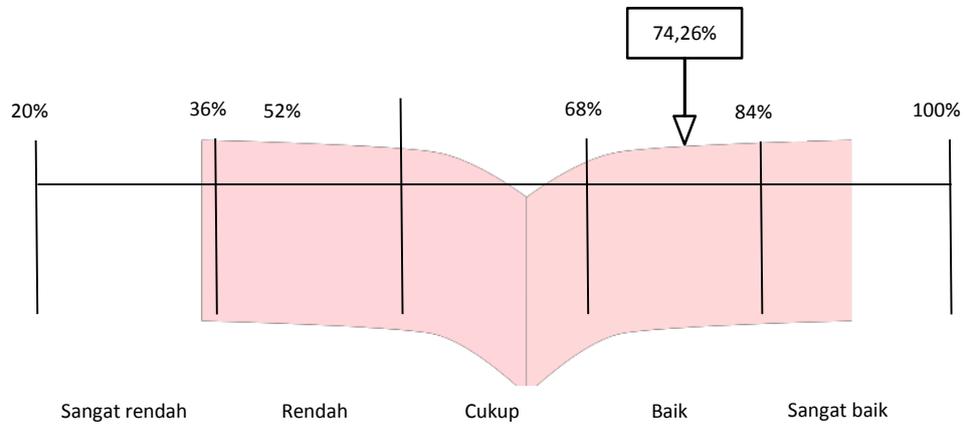
Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan PR. Padud Jaya menunjukkan bahwa hasil mayoritas secara keseluruhan termasuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah rata-rata persentase 68,79%. Pada variabel ini, persentase tertinggi dari 13 item pertanyaan diperoleh dengan jumlah 71,96% pada dimensi kebutuhan untuk disukai dan kebutuhan harga diri dengan pertanyaan “Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama” dan “Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan senang”. Sedangkan persentase terendah diperoleh dengan jumlah 61,52% dari dimensi kebutuhan fisiologis dengan pertanyaan “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi”. Berikut ini adalah garis kontinum variabel motivasi:



Gambar 3. Garis Kontinum Motivasi PR. Padud Jaya

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PR. Padud Jaya menunjukkan bahwa hasil mayoritas secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan jumlah rata-rata persentase 74,26%. Pada variabel ini, persentase tertinggi dari 11 item pertanyaan yaitu 77,83% dari dimensi taat asas pada item pertanyaan “proses

yang saya lakukan tranparan dan dapat dipertanggungjawabkan”. Sedangkan persentase terendah diperoleh pada dimensi target dengan jumlah 71,96% pada item pertanyaan “saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan”. Berikut ini adalah garis kontinum kinerja karyawan PR. Padud Jaya:



Gambar 4. Garis Kontinum Kinerja Karyawan PR. Padud Jaya

3.2 Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,49122657
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,043
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161

Sumber: Hasil Olahan Penliti

Dikatakan data terdistribusi normal itu jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas, didapat hasil  $0,161 > 0,05$ . Yang berarti data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,396	,196		2,023	,046
1 kompensasi	-,035	,043	-,088	-,825	,411
motivasi	,039	,046	,090	,846	,400

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Uji heterokedastisitas dapat dikatakan baik apabila nilai signifikansi variabel  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil diatas didapat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi  $0,411$  dan motivasi memiliki nilai signifikansi  $0,400 > 0,05$ . Itu artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,672	,356		4,703	,000		
1 kompensasi	,168	,078	,212	2,155	,034	,971	1,030
motivasi	,323	,084	,380	3,855	,000	,971	1,030

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Hasil uji multikolinearitas diatas dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$ . Pada tabel diatas terdapat nilai *Tolerance* variabel kompensasi dan motivasi sebesar  $0,971$ , artinya nilai tersebut  $> 0,10$ . Dan didapat nilai *VIF* variabel kompensasi dan motivasi sebesar  $1,030$  itu artinya  $< 10,0$ . Dilihat pada kedua nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,672	,356		4,703	,000
1 kompensasi	,168	,078	,212	2,155	,034
motivasi	,323	,084	,380	3,855	,000

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti*

Berdasarkan hasil dari olahan data SPSS pada gambar 4.15 diatas, dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,672 + 0,168X_1 + 0,323X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

4. Nilai konstanta sebesar 1,672 yang berarti jika variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai 0, maka nilai variabel kinerja (Y) atau kinerja akan bernilai 1,672
5. Nilai koefisien regresi kompensasi 0,168 dapat diartikan jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PR. Padud Jaya akan meningkat sebesar 0,168.
6. Nilai koefisien regresi motivasi 0,323 dapat diartikan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PR. Padud Jaya akan meningkat sebesar 0,323.

### 3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 7. diketahui nilai  $t_{hitung}$  kompensasi 2,155 dengan signifikansi 0,034 dan nilai  $t_{hitung}$  motivasi 3,855 dengan signifikansi 0,000. Hasil dari pengolahan data tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,034 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  2,155  $> 1,66216$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PR. Padud Jaya.
2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  3,855  $> 1,66216$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PR. Padud Jaya.

### 3.7 Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,236	2	2,118	8,585	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	21,959	89	,247		
Total	26,195	91			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $8,585 < F$  tabel 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PR. Padud Jaya.

### 3.8 Koefisien Determinan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,402 <sup>a</sup>	,162	,143	,49672

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,162, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 16,2%. Sedangkan 83,8% merupakan variabel lain selain kompensasi dan motivasi

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi yang ada di PR. Padud Jaya secara keseluruhan berada dalam kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi di PR. Padud Jaya masih dirasa cukup oleh para karyawan. Dalam hal ini pemberian kompensasi di perusahaan masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan lagi agar kompensasi di perusahaan mencapai tingkat optimal.
- Motivasi kerja karyawan di PR. Padud Jaya secara keseluruhan termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya, karyawan memiliki motivasi dan dorongan untuk bekerja yang tinggi dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dan produktivitas pekerjaan di PR. Padud Jaya.
- Kinerja karyawan PR. Padud Jaya secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bersemangat dalam bekerja, dan karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja karna lingkungan pekerjaannya yang menyenangkan.

10. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya secara parsial.
11. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya secara parsial
12. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya.

#### 4.2 **Saran**

##### **Aspek Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran dalam aspek praktis untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

4. Sebaiknya perusahaan dapat menambahkan fasilitas tunjangan bagi karyawannya terutama tunjangan yang dapat menguatkan komitmen dan kinerja karyawan, seperti tunjangan keluarga.
5. Peneliti menyarankan agar perusahaan menyamaratakan pemberian cuti tahunan kepada seluruh karyawan, tidak hanya kepada karyawan yang mempunyai jabatan saja. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
6. Untuk upaya meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, disarankan perusahaan rutin mengadakan kegiatan bersama yang dapat mempertemukan karyawan-karyawannya seperti kegiatan liburan, *gathering*, siraman rohani, ataupun *training* yang bisa menjadi wadah bagi karyawan untuk bersosialisasi, bertukar pikiran, dan mengasah kemampuan para karyawan PR. Padud Jaya.

##### **Aspek Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

4. Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain selain kompensasi dan motivasi seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan lain-lain.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang berbeda dan perluasan sampel, sehingga dapat dibandingkan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti kualitatif, dan juga teknik yang berbeda sehingga dapat terlihat korelasi antar variabel.

### Daftar Pustaka

- Sutriyanto. (2018). Inovasi Kunci Penting Agar Perusahaan Mampu Bertahan dan Bersaing. <http://www.tribunnews.com/pendidikan/2018/08/04/inovasi-kunci-penting-agar-perusahaan-mampu-bertahan-dan-bersaing>. Diakses 10 April 2019.
- Waringin, T, D. (2016). Hal yang Mempengaruhi Keberhasilan dan Kegagalan Bisnis. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3371609/hal-yang-mempengaruhi-keberhasilan-dan-kegagalan-bisnis>. Diakses 29 Maret 2019.
- Widiyanto, Satrio. (2016). Jaring SDM Berkualitas BPJS Ketenagakerjaan Bangun Corporate University. <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2016/11/08/jaring-sdm-berkualitas-bpis-ketenagakerjaan-bangun-corporate-university-38210>. Diakses 10 April 2019.
- Maheswari, Hesti., & Lutvy, Rehande, L. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5*. Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.02. 203-248.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Robbins, P. Stephen, dan Judge, A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Kadek, Ary., & Mujiati, Ni, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Journal Manajemen Unud.* 5(12). 7956-7983.