

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEVINA SURABAYA

Erik Martinus  
*martinuserick@gmail.com*  
Budyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The success of a company is strongly influenced by the performance of the employees. One of the factors which can improve the performance of the employees is by giving compensation and motivation. This research is meant to find out and to analyze the influence of compensation and work motivation to the performance of the employees. The sample collection technique has been done by using total sampling so that the samples are 125 employees of PT. Devina Surabaya. The data analysis technique has been done by using multiple linear regression analysis and the hypothesis test has been done by using t test. The result of the test shows that the compensation has significant and positive influence to the performance of the employees, it has been proven by the positive coefficient regression value which is 0.143 and the significant value of t test is smaller than 0.05 which is 0.002. The motivation has significant and positive influence to the performance of the employees, it has been proven by the positive regression coefficient value which is 0.533 and the significance value of t test is smaller than 0.05 which is 0.000.*

*Keywords: compensation, motivation, performance of the employees*

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya

seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155).

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. PT. Devina Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dompet kulit yang mempunyai tujuan utama untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuannya, PT. Devina Surabaya tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja.

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kompensasi**

Masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, maka setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi menurut Hariandja dalam Suwati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Nawawi (2006:325) adalah penghargaan/imbalance pada para karyawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan

Martoyo dalam Susanta *et al.* (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang berupa finansial maupun non finansial.

Di dalam menentukan kompensasi, dibutuhkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan tepat dan layak. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut Alma (2010:220) adalah kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis, dan kompensasi harus bervariasi.

## **Motivasi**

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto *et al.* (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Armstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

## **Teori Motivasi**

### **Teori Abraham H. Maslow**

Teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. 5) Aktualisasi diri.

Sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa: 1) Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang. 2) Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dan pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya. 3) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi di mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

### **Teori Clayton Alderfer**

Teori Alderfer yang dikutip oleh Siagian (2009:289) dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau

model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "*Existence*" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "*Relatedness*" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna yang sama dengan "*self actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Teori ini didasarkan pada sifat pragmatisme manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

### **Teori Herzberg**

Faktor motivasional menurut teori Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2009:290) adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaan. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *higiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekaryaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

### **Teori Harapan oleh Victor Vroom**

Robbins dan Judge (2008:253) menyatakan bahwa teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Teori harapan oleh Viktor Vroom tersebut berfokus pada tiga hubungan yaitu: 1) Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja. 2) Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan. 3) Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan akhirnya antara penghargaan dan pemahaman tujuan individual. Sebagai sebuah model kemungkinan, teori harapan mengakui bahwa tidak ada prinsip universal untuk menjelaskan motivasi setiap individu. Selain itu, hanya karena kita memahami kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh seseorang tidak menjamin bahwa individu tersebut merasa kinerja yang tinggi selalu membawa dirinya pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Prawirosentono dalam Nawawi (2006:65) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Tujuan dari dilakukan penilaian kinerja karyawan menurut Abdullah (2014:21) antara lain: 1) Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu *training* dan membantu evaluasi hasil *training*. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan. 2) Pemberian *reward*, dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa perusahaan juga dapat menggunakannya untuk memberhentikan karyawan. 3) Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja. 4) Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM. 5) Kompensasi, dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil. 5) Komunikasi, evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja karyawan.

Sedangkan kegunaan penilaian kinerja dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM menurut Abdullah (2014:22) adalah memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan, sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan, sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan, sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan, sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses *staffing*, dan sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan. Indikator kinerja menurut Mahsun dalam Abdullah (2014:145) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2006:67) adalah kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.

## Hipotesis

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas

akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian *survey* karena peneliti menggunakan *survey* dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner. Gambaran dari populasi (obyek) penelitian adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit yakni sebanyak 125 karyawan, maka semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan akan diteliti semua. Cara pengambilan sampel dengan cara seperti tersebut di atas dinamakan teknik *sampling jenuh* atau teknik *total sampling*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:84) yang menyatakan teknik *sampling jenuh/teknik total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (KP) dan Motivasi (MT), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (KK). Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan PT. Devina atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Alma (2010:220) yaitu kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, dan kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus bervariasi

### Motivasi (MT)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan PT. Devina agar bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) yaitu: kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan *prestise*, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### Kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan PT. Devina. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Nawawi (2006:67) yaitu kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, kemampuan bekerja sama

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan skala likert dengan kriteria: sangat setuju (nilai skor 5), setuju (nilai skor 4) netral (nilai skor 3), tidak setuju (nilai skor 2), dan sangat tidak setuju (nilai skor 1). Kuesioner kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen berupa kuesioner yang disebarakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011:136).

## Teknik Analisis

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 KP + b_2 MT$$

Keterangan:

- KK : variabel terikat kinerja karyawan
- a : konstanta
- $b_1, \dots, b_2$  : koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3
- KP : variabel bebas kompensasi
- MT : variabel bebas motivasi

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghozali (2005:99) ketentuan dalam pengujian multikolonieritas adalah: 1) jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolonieritas). 2) jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2005:105) dasar analisis heteroskedastisitas adalah: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2005:112) adalah: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah: 1) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan. 2) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

Analisis koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.



## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: 1) Jika nilai probabilitas > 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Jika nilai probabilitas < 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS adalah:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP <sub>1</sub>	0,4462	Valid
	KP <sub>2</sub>	0,4985	Valid
	KP <sub>3</sub>	0,3612	Valid
	KP <sub>4</sub>	0,6510	Valid
	KP <sub>5</sub>	0,6028	Valid
Motivasi (MT)	MT <sub>1</sub>	0,4306	Valid
	MT <sub>2</sub>	0,4658	Valid
	MT <sub>3</sub>	0,5322	Valid
	MT <sub>4</sub>	0,4672	Valid
	MT <sub>5</sub>	0,4734	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,3710	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,4031	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,4164	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,4352	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,7037	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi semua butir dengan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas 0,3 sehingga semua butir instrumen/ Pernyataan dalam variabel kompensasi (KP), motivasi kerja (MT), dan kinerja karyawan (KK) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011:136). Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,7437	Reliabel
Motivasi kerja (MT)	0,7034	Reliabel
Kienrja karyawan (KK)	0,7022	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel kompensasi (KP), motivasi kerja (MT), dan kinerja karyawan (KK) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,120	,243		4,611	,000
	KP	,143	,044	,216	3,234	,002
	MT	,553	,060	,616	9,248	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas kompensasi (KP) dan motivasi (MT) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK). Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,120 + 0,143 KP + 0,553 MT$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,120. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (KP) dan motivasi (MT) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (KK) akan sebesar 1,120 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (KP) sebesar 0,143 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi (MT) konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (MT) sebesar 0,553 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika motivasi (MT) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (KK) dengan asumsi variabel kompensasi (KP) konstan.

Dari model regresi linier berganda di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara kompensasi (KP) dan motivasi (MT) terhadap kinerja karyawan (KK) yang dilihat dari koefisien regresi  $\neq 0$ .

### Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghazali (2005:99) ketentuan dalam pengujian multikolonieritas adalah 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolonieritas). 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:

**Tabel 4**  
**Nilai Tolerance Dan VIF**

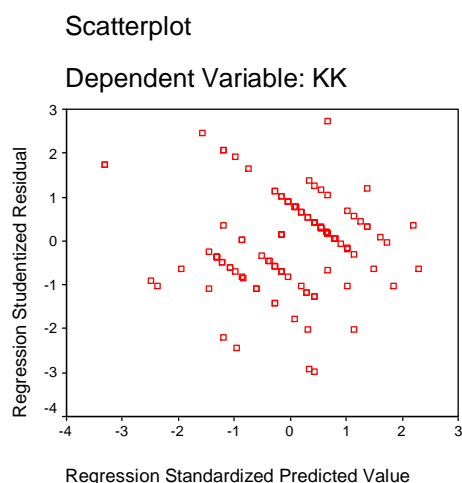
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (KP)	0,914	1,094
Motivasi (MT)	0,914	1,094

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi (KP) dan motivasi (MT) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2005:105) dasar analisis heteroskedastisitas adalah 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



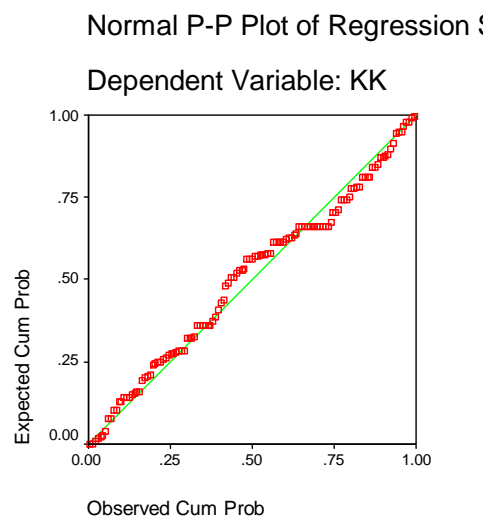
**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Gambar 1 diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2005:112) adalah: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Gambar 2 diketahui titik-titik menyebar berimpit di sekitar diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji *Goodness Of Fit* dengan uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian uji F menurut Ghozali (2005:84) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan. 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Goodness of Fit dengan Uji F**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,961	2	3,480	62,089	,000
	Residual	6,839	122	,056		
	Total	13,800	124			

a. Predictors: (Constant), MT, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) menurut Ghazali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> adalah antara 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 <sup>a</sup>	,504	,496	,23676	2,129

a. Predictors: (Constant), MT, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa besarnya R Square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,4% variasi naik turunnya kinerja karyawan (KK) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya kompensasi (KP) dan motivasi (MT), sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: 1) Jika nilai

probabilitas > 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Jika nilai probabilitas < 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Pengujian Hipotesis dengan Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,120	,243		4,611	,000
	KP	,143	,044	,216	3,234	,002
	MT	,553	,060	,616	9,248	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa: 1) Nilai signifikansi variabel kompensasi (KP) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Nilai signifikansi variabel motivasi (MT) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Hasil Uji Hipotesis 1

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis pertama bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dan Susanta *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

### Hasil Uji Hipotesis 2

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis kedua bahwa "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan daya tarik utama yang menyebabkan karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah: 1) PT. Devina Surabaya sebaiknya selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. 2) Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh PT. Devina Surabaya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. 3) Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abrivianto, O., B. Swasta, dan H. N Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7(2).
- Alma, B. 2010. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Cetakan Keempat belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, S.P dan T.A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Susanta, I. W. N., M. Nadiasa, dan I. B. R Adnyana. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*. Vol. 2(2).
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 1 (1): 41-55.