

Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dewa Ayu Putu Aprilia Citra Dewi*, Gede Putu Agus Jana Susila

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

*gekcitra19@gmail.com

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
6 Oktober 2020

Tanggal diterima:
13 Maret 2021

Tanggal dipublikasi:
30 April 2021

Kata kunci: kinerja karyawan;
kompensasi; motivasi kerja.

Pengutipan:

Dewi, Dewa Ayu Putu Aprilia Citra & Susila, Gede Putu Agus (2021) Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11 (1), 44-51.

Keywords: employee performance; compensation; work motivation.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel yang digunakan adalah 45 responden. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja.

Abstract

This study was conducted to examine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Indah Permai Cabang Singaraja. This research is a quantitative research. Data collection was carried out by questionnaire and interview methods. There were 45 respondents participated. Then, the data were analyzed using multiple linear regression analysis methods. The results showed that (1) compensation and work motivation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Indah Permai Cabang Singaraja, (2) compensation had a positive and significant effect on employee performance at PT Indah Permai Cabang Singaraja, and (3) work motivation had a positive effect and significant on employee performance at PT Indah Permai Cabang Singaraja.

Pendahuluan

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang bermutu untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah dimiliki oleh perusahaan agar segala tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga harus memiliki visi dan misi dari perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya.

Setiap perusahaan seharusnya memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menangani segala sesuatu yang dapat berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut (Mangkunegara, 2009) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja

dalam rangka untuk mencapai tujuan yang dimiliki. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu dengan mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran pada perusahaan.

Salah tujuan dari perusahaan adalah mampu untuk memenuhi kebutuhan para konsumen, dan berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik pasti akan dapat berkontribusi untuk perusahaan dalam melakukan sasaran-sasaran yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Disaat sumber daya manusia tercipta di suatu perusahaan, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk lebih banyak bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan yang memiliki target atau sasaran yang cukup tinggi, sangat bergantung pada kualitas karyawannya.

Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi kerja yang tinggi untuk maju bersama dan untuk mewujudkan kondisi tersebut, diperlukan suatu guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi yaitu salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja (Sutrisno, 2009). Sedangkan upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan diantaranya yaitu dengan cara memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya melalui kompensasi yang diterimanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu dengan melakukan suatu tugas yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang akan dinilai dari perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong & Baron, 2001) Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan menjadi lebih maksimal, fokus, dan disiplin dalam melakukan tugasnya masing-masing. (Damayanti & Dkk, 2013) Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besaran tanggung jawab yang dilakukan. Jika besaran gaji maupun tunjangan kecil kepada karyawan, maka keinginan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan akan semakin rendah.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas tenaga kerjanya yang sudah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah 2012). Sependapat dengan penelitian (Yani, 2012), pemberian kompensasi bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja merupakan suatu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat mendorong melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2013). Motivasi sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, dengan adanya dorongan motivasi dari pihak atasan perusahaan karyawan akan merasakan kenyamanan dari perusahaan itu sendiri karena mereka merasa diperhatikan dengan cara memberikan dorongan motivasi

Tabel 1.
Data Perbandingan Penjualan PT. Indah Permai

No	Nama Perusahaan	Total Penjualan Tahun 2018	Kategori
1.	PT. Indah Permai Cabang Singaraja	152.850 box	Cukup
2.	PT. Indah Permai Cabang Negara	170.962 box	Baik
3.	PT. Indah Permai Cabang Denpasar	174.422 box	Baik

Sumber: Data yang telah diolah

dari pihak atasan perusahaan. Maka dari itu, dari pihak atasan harus memberikan banyak dorongan terhadap karyawan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan dapat lebih banyak berkontribusi dengan perusahaan untuk dapat membantu memajukan kualitas perusahaan.

PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini merupakan distributor produk air mineral dan aneka jenis minuman lainnya yang beralamat di Jalan Surapati No. 86 Kelurahan Kampung Baru, Singaraja, Bali. PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu dan sumber daya manusia yang dihasilkan. Untuk mencapai semua itu pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini belum bisa terlepas dari masalah kompensasi dan motivasi kerja yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan didalam perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, karyawan tidak akan merasa puas didalam melakukan pekerjaan dan jika tanpa dilengkapi dengan dorongan motivasi, karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, seharusnya perusahaan memprioritaskan kompensasi dan motivasi kerja untuk kinerja karyawan yang lebih baik dan maksimal.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa total penjualan produk yang paling tinggi dicapai oleh PT. Indah Permai Cabang Denpasar, kemudian PT Indah Permai Cabang Negara masih berada dibawah total penjualan PT. Indah Permai Cabang Denpasar. Sedangkan Total penjualan produk yang terendah dicapai oleh PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Dari permasalahan yang ditemukan diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Kompensasi yang diberikan di perusahaan ini masih tergolong sangat kurang, karena kebutuhan para karyawan sehari-hari tentunya sangat banyak, mengingat lebih banyak para karyawan yang sudah berkeluarga maka pemberian kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang cukup mengeluarkan tenaga yang banyak masih tergolong tidak wajar bagi semua karyawan di PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini. Para karyawan memulai pekerjaannya dari pukul 08.00 Wita sampai dengan pukul 16.00 Wita. PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini memasarkan produknya hampir di seluruh Kota Singaraja. Selain kurangnya kompensasi, karyawan belum pernah menerima adanya dorongan motivasi kerja dari perusahaan itu sendiri. Karyawan merasakan dari pihak atasan mengabaikan sebuah dorongan motivasi yang pada kenyataannya sangat penting untuk diberikan kepada masing-masing karyawan karena motivasi merupakan sesuatu yang sesungguhnya diperlukan oleh para karyawan agar bisa lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dan demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja, serta bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja.

Tujuan dari penelitian ini adalah unuk menguji hal-hal sebagai berikut, (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang

Singaraja, dan (3) pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT Indah Permai Cabang Singaraja dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang baik.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan atas senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, 2006). Teori tersebut sejalan dengan (Andreani, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yaitu kondisi atau tindakan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Motivasi merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasinya (Noor, 2013). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi terhadap usaha dalam mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Teori tersebut sejalan dengan (Adetya, 2006) bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan, maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Damayanti & Dkk, 2013) Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Andreani, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Desain penelitian adalah semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif kausal, yaitu mengkaji sebab akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab gejala yang diselidiki. Langkah-langkah desain penelitian kuantitatif kausal adalah sebagai berikut: 1) merumuskan

masalah, 2) mengkaji teori, 3) merumuskan hipotesis, 4) mengumpulkan data, 5) mengelola data, 6) menarik kesimpulan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja yang berjumlah 45 karyawan, sedangkan objek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Adapun subjek dari penelitian ini adalah para karyawan yang ada pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Populasi menurut (Sugiyono, 2011) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Permai Cabang Singaraja yaitu sebanyak 45 orang. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi karena semua populasi dijadikan sebagai unit pengamatan atau sasaran penelitian.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor jawaban responden mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data Primer diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden terpilih. Data penelitian ini berupa informasi melalui pengisian kuesioner mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari jawaban responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data yang digunakan dalam model telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki residual data yang terdistribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melibatkan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dengan menggunakan metode *normal probability plot* menunjukkan, data berada disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas hal ini berarti bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan melakukan perbandingan antara koefisien determinasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat pada fungsi regresi variabel tersebut dengan koefisien determinasi antara variabel bebas pada fungsi regresi *auxiliary*. Apabila *tolerance value* lebih tinggi dari 0,10 atau *variance inflation factor (VIF)* lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikorelasi menunjukkan output nilai *tolerance* dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0,1 atau (0,122 > 0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau (8,180 < 10) serta untuk variabel motivasi kerja nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (0,122 > 0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (8,180 < 10). Jadi dari pemaparan hasil *output SPSS* uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi gejala homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda disebut terjadi gejala heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot* (Ghozali, 2011).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatter plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar dengan pola yang tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dan residu mempunyai ragam yang homogen, sehingga uji heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Permai Cabang Singaraja sebesar 75,9%. Dalam arti lain variabel

kinerja karyawan PT Indah Permai Cabang Singaraja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 75,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 18.0 for Windows, maka dapat diperoleh hasil analisis dengan persamaan sebagai berikut.

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

$$Y = -4,483 + 0,745X_1 + 0,421X_2.$$

Interpretasi hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar -4,483 artinya bahwa apabila kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar -4,483
2. Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0,745 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi (X_1) satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,745 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,421 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja (X_2) satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT Indah Permai Cabang Singaraja belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari para karyawan terhadap kurang puasnya pendapatan yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Pimpinan yang kurang memberikan pendapatan yang sesuai terhadap kinerja karyawan memberikan dampak negatif terhadap para karyawan. Karyawan akan menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan. Ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semestinya bekerja dengan baik tetapi karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan para karyawan merasakan rasa yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pimpinan seharusnya mampu untuk mengetahui apa yang para karyawan cari didalam melakukan pekerjaan dan jika pimpinan sadar dan mengetahui apa tujuan dari karyawan bekerja pastinya kinerja karyawan pasti lebih baik. Karyawan bekerja pastinya untuk mencari penghasilan yang sesuai dengan kebutuhannya, bukan hanya sekedar bekerja dan selalu dituntut melakukan kinerja yang baik tetapi imbalannya masih kurang dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan tiap individu. Pimpinan juga seharusnya dapat meminta para karyawan pada setiap individunya untuk menyampaikan pendapat dan keluhan masing-masing kepada perusahaan agar pimpinan dan para atasan terbuka didalam berkomunikasi. Tetapi hal itu belum dilaksanakan pada perusahaan ini yang dimana sebenarnya itu hal yang sangat penting untuk dapat menjalin hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan. Karena jika adanya keterbukaan dari pimpinan dan sesama karyawan, hubungan baik pastinya akan terjalin dan dapat memberikan masukan satu sama lain.

Sebenarnya saran dan masukan dari karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting, agar perusahaan juga tau apa yang dirasa kurang oleh karyawan dan apa yang perlu dibenahi oleh pihak atasan demi mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk memajukan perusahaan. Jika itu belum direalisasikan maka kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh karyawan secara adil masih dalam kategori kurang wajar, dan pastinya dapat mengakibatkan kepada kinerja karyawan pada perusahaan ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5.584 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Yuda Supriatna (2019) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa

kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kompensasi dengan adanya pemberian bonus berupa tambahan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Indah Permai Cabang Singaraja belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Indah Permai Cabang Singaraja belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari para karyawan terhadap kurang puasnya pendapatan yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Pimpinan yang kurang memberikan pendapatan yang sesuai terhadap kinerja karyawan memberikan dampak negatif terhadap para karyawan. Karyawan akan menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan. Ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semestinya bekerja dengan baik tetapi karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan para karyawan merasakan rasa yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pimpinan seharusnya mampu untuk mengetahui apa yang para karyawan cari didalam melakukan pekerjaan dan jika pimpinan sadar dan mengetahui apa tujuan dari karyawan bekerja pastinya kinerja karyawan pasti lebih baik. Karyawan bekerja pastinya untuk mencari penghasilan yang sesuai dengan kebutuhannya, bukan hanya sekedar bekerja dan selalu dituntut melakukan kinerja yang baik tetapi imbalannya masih kurang dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan tiap individu. Pimpinan juga seharusnya dapat meminta para karyawan pada setiap individunya untuk menyampaikan pendapat dan keluhan masing-masing kepada perusahaan agar pimpinan dan para atasan terbuka didalam berkomunikasi. Tetapi hal itu belum dilaksanakan pada perusahaan ini yang dimana sebenarnya itu hal yang sangat penting untuk dapat menjalin hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan. Karena jika adanya keterbukaan dari pimpinan dan sesama karyawan, hubungan baik pastinya akan terjalin dan dapat memberikan masukan satu sama lain.

Sebenarnya saran dan masukan dari karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting, agar perusahaan juga tau apa yang dirasa kurang oleh karyawan dan apa yang perlu dibenahi oleh pihak atasan demi mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk memajukan perusahaan. Jika itu belum direalisasikan maka kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh karyawan secara adil masih dalam kategori kurang wajar, dan pastinya dapat mengakibatkan kepada kinerja karyawan pada perusahaan ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5.584 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Yuda Supriatna (2019) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kompensasi dengan adanya pemberian bonus berupa tambahan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Hasil penelitian hipotesis ketiga penelitian yang sudah dilakukan diperoleh nilai f hitung yaitu sebesar 65,983 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_a diterima, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel dependen atau kompensasi. Jadi dari hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F , dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama harus di tingkatkan pula dengan begitu maka kinerja dari karyawan akan meningkat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja, Motivasi

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja.

Adapun saran penulis untuk pihak manajemen PT. Indah Permai Cabang Singaraja agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar tergolong wajar dan dapat memenuhi kebutuhan individu para karyawan. Dan untuk adanya sebuah dorongan motivasi kerja kepada karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya dorongan motivasi baik dari atasan maupun sesama rekan kerja maka dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat dan para karyawan dapat menyelesaikan tugas masing-masing yang diberikan oleh perusahaan dengan maksimal dan akan berdampak baik kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai bersama. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pihak manajemen harus memperhatikan para karyawan melalui pemberian gaji agar disesuaikan dengan kebutuhan individu para karyawan dan agar tergolong wajarsesuai dengan bidang pekerjaannya, serta perlu adanya jika dari pihak perusahaan maupun atasan sendiri untuk memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki keuletan dan ketekunan atau dalam mencapai target masing-masing pada pekerjaannya dalam memajukan perusahaan. Selain itu juga dari pihak perusahaan dapat memberikan jaminan kesejahteraan di masa depan, sedangkan bagi karyawan yang sudah bekerja cukup lama diberikan promosi yang berupa kenaikan jabatan, Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keadaluannya. Disamping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.numerikal.

Daftar Pustaka

- Armstrong, & Baron. (2001). *Manajemen Kinerja.Edisi Ketiga. Cetakan Ke-6.* Jakarta : Wibowo.
- Damayanti, & Dkk. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Vol.5,No.1, Hlm.7272-7299.*
- Mangkunegara, P. . (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.* Bandung : Refika Aditama.
- Rivai, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.Cetakan ke-5.* Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta : Kencana Media Group.