

Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

¹Nizamil Fadly*, ²Djanimar Djamin
^{1,2}STIE Dharma Putra Pekanbaru

Alamat Surat

Email: nizamilfadhli21@gmail.com*

Article History:

Diajukan: 10 Juni 2021; **Direvisi:** 27 Juni 2021; **Accepted:** 28 Juli 2021

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Andalan Nusantara Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode Sensus dimana seluruh populasi menjadi Sampel dan Jenis data menggunakan data primer, metode pengumpulan data menggunakan cara kuesioner dan wawancara dan metode analisis data adalah dengan menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, uji Hipotesa, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. Pada uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil adalah valid dan reliabel. Pada uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara X_1 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan), X_2 (kompensasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang simultan antara X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kompensasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). dan Uji Determinasi ($adj R^2$) bahwa X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kompensasi kerja) akan memberikan pengaruh positif sebesar 97,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 2,9% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

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

ABSTRACT

This study examines the effect of work motivation and work compensation on employee performance at PT. Riau Andalan Nusantara Pekanbaru both partially and simultaneously. Population and sample of this study were 32 employees of PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru. The sampling technique uses the Census method where the entire population becomes Samples and Types of data using primary data, data collection methods using questionnaires and interviews and data analysis methods are using Validity and Reliability Tests, Hypothesis testing, Multiple Regression Analysis, Correlation and Coefficient Determination. In the validity and reliability test, it can be seen that the results are valid and reliable. In the partial test (t test) it can be seen that there is an influence between X_1 (work motivation) and Y (employee performance), X_2 (work compensation) to Y (employee performance), simultan test (F test) can be seen that there is a simultan relationship between X_1 (work motivation) and X_2 (work compensation) to Y (employee performance). and Determination Test ($adj R^2$) that X_1 (work motivation) and X_2 (work compensation) will have a positive effect of 97.1% on

employee performance while the remaining 2.9% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: *Work Motivation, Work Compensation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian tunjangan yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak personalia adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja diperusahaan. Sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan, sehingga pekerjaan bukanlah menjadi beban bagi karyawan melainkan menjadi capaian kepuasan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai dan rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanakan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (human being) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (performance) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Upaya- upaya peningkatan kinerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah motivasi kerja dan kompensasi kerja. Kinerja tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal bila dalam diri karyawan tidak ada motivasi kerja, kompensasi yang adil.

Kinerja karyawan tercapai jika karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari diri sendiri, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu motivasi perlu diperhatikan oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hal kinerja, motivasi karyawan memiliki peranan penting terhadap output dan input dari perusahaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas. Karyawan termotivasi untuk tidak pindah kerja karena masa depan akan terjamin apabila para karyawan melihat jenjang karir di perusahaan saat ini. Motivasi kerja individu dapat mempengaruhi motivasi kerja tim secara keseluruhan dan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perorangan atau organisasi.

Kinerja untuk mencapai keberhasilan organisasi dilingkungan PT Riau Andalan Nusanatara, jika pekerjaan di PT. Riau Andalan Nusanatara ditunda maka besok pekerjaan tersebut menumpuk, jadi

pekerjaan hari ini harus diselesaikan pada hari hari yang bersangkutan, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh – sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan namun pada kenyataannya kinerja para karyawan masih rendah bahkan ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

Tingkat Kinerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari Kinerja, komponen perilaku sedikit informative, karena sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan karena alasan finansial.

Perusahaan mengharapkan para karyawannya dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat bekerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang manakaryawan memandang pekerjaannya atau keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Mc. Donald (dalam Djamarah, 2008:148) motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi individu akan mengawali terjadinya perubahan energi pada diri individu tersebut yang secara nyata dapat kita amati melalui kegiatan fisiknya. Motivasi merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang individu sebagai kodratnya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Kegiatan-kegiatan tersebut dilandasi adanya motif yang terkait dengan kebutuhan, sehingga individu terdorong untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan timbul dan berkembangnya motif-motif tersebut yang direalisasikan ke dalam bentuk motivasi. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Berikut dapat dilihat rekapitulasi absensi karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru dari tahun 2015-2019:

Tabel I.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Kualitas Kerja			Tanggung Jawab		
		SB	B	C	SB	B	C
2016	15	4	8	3	5	9	1
2017	18	5	9	4	6	10	2
2018	25	7	12	6	8	13	4
2019	30	8	14	8	10	14	6
2020	32	9	13	10	9	15	8
Jumlah	120	33	56	31	38	61	21
Persentase (%)		27,5	46,1	18,8	31,1	50,8	17,5

Sumber: PT Riau Andalan Nusantra Pekanbaru, 2020

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat persentase tingkat absensi karyawan yang kembali mengalami peningkatan kembali pada 2 tahun terakhir yaitu masing-masing naik dari 2,75 tahun 2018 menjadi 3,05 % dan tahun 2020 menjadi 3,57%. Setelah terjadinya penurunan absensi karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru pada tahun 2016 yaitu 4,69 % dan tahun 2018 menjadi 2,75%. Puncak absensi tertinggi pada kurung waktu 5 tahun ini terjadi pada tahun 2016 dengan persentase sebesar 4,69 %.

Kriteria penilaian kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru terdiri dari dua garis besar yaitu kualitas kerja dan tanggung jawab. Dengan indikator penilaian kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, kemampuan kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif, serta kemampuan supervise/teknik.

Tabel I.2

Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru Berdasarkan Kualitas Kerja dan Tanggung Jawab

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap (orang)	Jumlah Hari Kerja Pertahun (hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Pertahun (hari)	Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pertahun (hari)	Persentase (%)
2016	15	296	4.450	209	4,69
2017	18	290	5.220	199	3,81
2018	25	293	7.325	202	2,75
2019	30	301	9.030	275	3,05
2020	32	297	9.504	340	3,57

Keterangan : SB = Sangat Baik, B = Baik, C= Cukup

Sumber: PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru, 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tiap tahunnya kualitas kerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru mengalami peningkatan pada kriteria sangat baik, dan pada kriteria tanggung jawab angka tiap tahunnya mengalami perubahan seperti yang terlihat pada tabel diatas. Apabila dipersentasekan rata-rata kualitas kerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru dari tahun

2016-2020 sangat baik 27,5%, baik 46,67%, dan cukup 18,83%. Dengan persentase rata-rata kualitas kinerja yang paling tinggi berada pada penilaian baik. Sedangkan apabila dilihat dari penilaian persentase rata-rata tanggung jawab karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru Pekanbaru dalam kurung waktu 2016-2020 yaitu sangat baik 31,67%, baik 50,83% dan cukup 17,5%. Pada data ini didapat persentase rata-rata tanggung jawab yang paling tinggi berada dalam penilaian baik. Hal ini dapat menjadi indikasi kinerja karyawan, yang digunakan oleh pihak PT Riau Andalan Nusantara untuk menilai kinerja tiap karyawan agar dapat melihat terjadinya peningkatan maupun penurunan kualitas kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul :Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Maryoto, 2009:91). Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job description (Siagian, 2012:168). Kinerja menurut Rivai (2012:309) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2013:4) mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2013:110) ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisisi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Motivasi

Sejarah pengembangan studi tentang motivasi sebenarnya bias ditelusuri jauh lewat tulisan – tulisan para filosof Yunani kuno. Lebih dari dua puluh tiga abad yang lalu, mereka menyumbangkan suatu pemikiran hedonism sebagai suatu usaha untuk menjelaskan motivasi. Konsep hedonism ini menyatakan bahwa seseorang itu mempunyai kecenderungan mencari keenakan dan kesenangan dan menghindari ketidakenakan dan kesusahan.

Tahun 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep – konsep motivasi. Tiga teori spesifik yang dirumuskan selama periode itu, yang meskipun dikritik habis – habisan dan saat ini dapat dipertanyakan kesahihannya (validitasnya), agaknya masih merupakan penjelasan yang paling baik soal motivasi karyawan. Inilah teori hirarki kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua – faktor (Robbins,2009:214

Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:221) motivasi perlu diberikan dengan tujuan :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan Kinerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

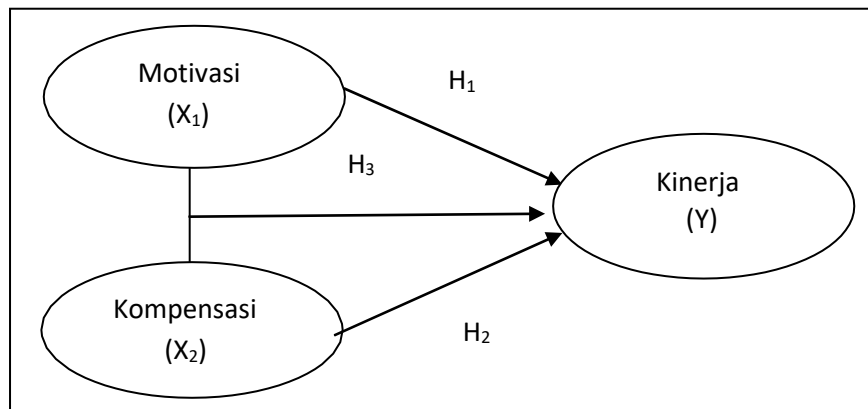
Kompensasi

Rivai (2012:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

Hasibuan (2012:117), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam Handoko (2014: 156). Menurut Gomez-Mejia dalam Ninuk (2010:109); Schuler dan Jackson serta Luthans dalam Ninuk (2010:109), kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasarnya yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, gainsharing, bonus, pembagian keuntungan (profit sharing), rencana kepemilikan saham karyawan (employee stock-ownership plans) dan stock-option plans. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah benefit atau seringkali juga disebut indirect compensation(kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan,2018

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka diatas maka penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut :

H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

H₃ : Diduga motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi. Atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian, yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Santoso (2012:31), penarikan sampel adalah pengambilan suatu porsi atau suatu bagian dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut atau disebut *universe*. Karenanya, kebenaran metode penarikan sampel akan menentukan kebenaran obyektif evaluasi terhadap hasil penelitian. Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk mejangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan metode sensus yakni seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 32 karyawan PT Riau Andalan Nusantara.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya dan langsung diberikan kepada pengumpul (**Sugiyono, 2015:129**). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak – pihak yang terkait pada PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru.

- b. Data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, melainkan melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015:129). Data ini umumnya berupa bukti – bukti, catatan, atau laporan historis (data dokumenter).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Andalan Nusantara Pekanbaru (32 responden) didapat hasil penelitian mengenai karakteristik responden, deskripsi variabel, uji valid dan uji reliabilitas, uji hipotesa, analisis regresi linier berganda, uji korelasi dan determinasi. Berikut hasil penelitian yang diuraikan satu persatu berikut ini.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki berjumlah 12 orang (37,5%) dan karyawan perempuan berjumlah 20 orang (62,5%). Dengan demikian rata-rata karyawan berjenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Namun perbedaan ini tidak terlalu signifikan, hal ini dikarenakan PT Riau Andalan Nusantara membutuhkan karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang terampil dibidangnya..

2. Tingkat Pendidikan

Karakteristik reponden mengenai tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel V.2 dimana yang dominan tingkat SMU/SMK 18 orang (56,25%). Walau pada dasarnya, perusahaan juga memberikan pelatihan terkait hal-hal teknis didalam pekerjaan.

Karyawan memiliki wawasan dan pengetahuan dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan karena PT Riau Andalan Nusantara mempunyai program pelatihan dan pengembangan. Semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil sehingga pendidikan sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Riau Andalan Nusantara.

3. Masa Kerja

Karakteristik responden mengenai masa kerja dapat dilihat pada tabel V.3, dimana karyawan dari 0-3 tahun berjumlah 7 orang (21,875%), 3-5 tahun berjumlah 9 orang (28,125%), dan diatas 5 tahun berjumlah 16 orang (50,00%). Masa kerja menentukan seberapa besar pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dalam bekerja, dengan banyak pengalaman. karyawan dapat meningkatkan kinerja. Makin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri dan semakin loyal karyawan tersebut. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja > 5 tahun berarti perusahaan harus memperhatikan karyawan agar tetap loyal untuk bekerja pada PT Riau Andalan Nusantara agar tidak terjadi *turn over* tinggi.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel

Berikut ini adalah data statistik secara umum dari seluruh data yang digunakan pada penelitian yang dilaksanakan pada PT Riau Andalan Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Riau Andalan Nusantara untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan (X_1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada tabel V.4 adalah 4,444, rata-rata terkecil adalah 4.312 dan terbesar adalah 4.594 dan standar deviasi adalah 2.59943, dimana dikatakan sangat baik namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar motivasi kerja karyawan menjadi lebih dan semua indikator motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik lagi.

b. Deskripsi Kompensasi Kerja Karyawan (X_1)

Berdasarkan dengan tabel V.4 di atas, tanggapan responden mengenai kompensasi kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan maka dari 32 yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini di dapat rata-rata jawaban responden untuk variabel kompensasi kerja adalah 4,475, nilai terkecil adalah 4.250 dan terbesar adalah 4.750 dan standar deviasi adalah 2.69688 dimana dikatakan sangat baik namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kompensasi kerja karyawan menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan lebih meningkat. semakin baik kompensasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara.

c. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel V.4 di atas dapat dijelaskan bahwa Kinerja responden dikategorikan sangat baik dengan rata-rata sebesar 4,444, nilai rata-rata terkecil adalah 4.281 dan terbesar adalah 4.750 dan standar deviasi adalah 2.70901. Hal ini menunjukkan karyawan telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga prestasi kerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara sudah lebih baik dan lebih ditingkatkan dan dipertahankan agar selalu tercapai hasil yang memuaskan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Data yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data harus mempunyai tingkat akurasi yang tinggi, sehingga instrument penelitian yang digunakan harus valid. Menurut **Sugiyono (2015: 86)**, jika nilai validitas tiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30, maka butir-butir pernyataan dari instrumen dianggap sudah valid. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden didapat hasil pengujian validitas instrumen motivasi kerja menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai nilai korelasi (*corrected item total correlation*) > 0,30 dengan demikian berarti item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1) valid untuk pengujian selanjutnya

2. Kompensasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel V.6 di bawah, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kompensasi kerja (X_2) mempunyai nilai korelasi (*corrected item total correlation*) > 0,30 dengan demikian berarti item-item pernyataan pada variabel kompensasi kerja (X_2) valid untuk pengujian selanjutnya.

3. Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden didapat hasil pengujian validitas instrumen kinerja karyawan yang menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi (*corrected item total correlation*) > 0,30 dengan demikian berarti item-item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) valid untuk pengujian selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Jika nilai suatu variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka variabel tersebut dikatakan reliabel (**Ghozali, 2016 : 78**). Ini berarti pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui angket memiliki keterkaitan, dimana variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kompensasi kerja) merupakan elemen yang

penting untuk menciptakan kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara. Ketepatan pengukuran ini akan digunakan lebih lanjut untuk proses analisis selanjutnya.

semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y), motivasi kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) mempunyai nilai dengan *Cronbach's Alpha* > 0,60, dengan demikian pengukuran dapat dikatakan hasil ukuran terpercaya (*reliabel*) sehingga ukuran dapat diandalkan dan ini berarti pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui angket memiliki keterkaitan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan

maka dapat disimpulkan adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

Variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana hasilnya t hitung (3,270) > t tabel (2,045) dengan probabilitas Sig. (0,003) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru

Variabel kompensasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana hasilnya t hitung (9,804) > t tabel (2,045) dengan probabilitas Sig. (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (motivasi kerja dan kompensasi kerja) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

H_0 = Motivasi kerja dan kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data, maka dihasilkan F hitung sebesar 430,546 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian F hitung (430,546) > F tabel (3,327) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel V.9, hasil perhitungan untuk analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,270 + 0,261 X_1 + 0,755 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -0,270. Artinya adalah apabila motivasi kerja dan kompensasi kerja dalam keadaan tetap maka atau diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai -0,270

- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,261. artinya adalah apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja sebesar 0,755. artinya apabila variabel kompensasi kerja meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,755 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Berdasarkan tabel V.11 dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X₁), kompensasi kerja (X₂) mempunyai hubungan yang tinggi dan kuat dengan kinerja (Y) karyawan PT Riau Andalan Nusantara, hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi linier R sebesar 0,984.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi R² adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (motivasi kerja, kompensasi kerja) terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara. Dimana hasil Koefisien determinasi (R² adj) merupakan ukuran kesesuaian garis linier berganda terhadap suatu data. Sesuai tabel V.11, Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,965 (96,5%) pada tabel V.8. Hal ini berarti bahwa variabel terikat yaitu Kinerja mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X₁) dan kompensasi kerja (X₂), sedangkan 0.035 (3,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5. HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 96,5% dan 3.5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti di skripsi ini. Melihat besarnya pengaruh kedua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka sudah sepatutnya keduanya menjadi perhatian bagi PT Riau Andalan Nusantara dalam rangka meningkatkan Kinerja. Bentuk pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga koefisien regresi maupun koefisien korelasi yang bertanda positif artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurun kinerja (Y).

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 4,444 yang termasuk kategori sangat baik, yang menandakan bahwa motivasi kerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Andalan Nusantara”, dapat diterima. Dimana t hitung (3,270) > t tabel (2,045) artinya adalah bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara hal ini sejalan dengan penelitian Firmasyah (2012) dan Widyanto(2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian, pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 4,444 yang termasuk kategori sangat baik, yang menandakan bahwa kompensasi kerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara masih tergolong baik karena dengan kompensasi kerja baik

maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara”, dapat diterima. Dimana $t_{hitung} (9,804) > t_{tabel} (2,045)$ artinya adalah bahwa kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara dan hal ini sejalan dengan penelitian **Amilin (2012)**, **Widyanto (2014)** dan **Kristianto (2010)**, yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian, kinerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 4,375 yang termasuk kategori sangat baik, yang menandakan bahwa Kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara masih tergolong baik. Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara”, dapat diterima. Dimana $F_{hitung} (430,546) > F_{tabel} (3,327)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$ dan hal ini sejalan dengan penelitian **Widyanto (2014)**, karena gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power UBP Semarang.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru, artinya kinerja karyawan dapat meningkat sesuai harapan perusahaan jika motivasi kerja karyawan meningkat
2. Variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru. Variabel kompensasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru
3. Variabel motivasi kerja, kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru, artinya semakin baik motivasi kerja dan kompensasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Riau Andalan Nusantara Pekanbaru yang dihasilkan

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut ::

1. Pihak manajemen perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan lebih dalam lagi akan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan akan semakin baik apabila karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan.
2. Pihak manajemen harus terus Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi tepat waktu untuk seluruh karyawan. Pemberian kompensasi berupa tunjangan hari raya dan bonus sebaiknya diberikan kepada seluruh karyawan di semua bagian atau jabatan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil cenderung dapat meningkatkan

semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

3. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya diharapkan menyempurnakan dan memperkuat hasil penelitian ini dengan memperluas area penelitian. Peneliti yang tertarik untuk melakukan kajian di bidang yang sama juga dapat menggunakan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan disarankan untuk meneliti lebih lanjut variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari objek penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan lainnya.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S Ruky. 2013. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Amilin, dan Rosita Dewi, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating.
- Dessler, Gary. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Djamarah Syaiful Bahri. 2008. Psikologi Belajar. Rineka Cipta, Jakarta
- Firmansyah, Alfin, 2012, Pengaruh Motivasi dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kalimantan Steel di Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Gibson, dkk. 2009. Organizational: Behavior, Structure, Processes, The McGraw Hill Companies, Inc, New York
- Handoko, T, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Said Hamid, dkk, 2010, Pengembangan pendidikan budaya dan karakter bangsa”, Bahan Pelatihan Penguatan Metodologi Pembelajaran Berdasarkan Nilai-Nilai Budaya Untuk Membentuk Daya Saing Dan Karakter Bangsa, (Jakarta: PuskurBalitbangKemendiknas.
- Hamzah, B Uno. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi, B. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: UNRI Press.
- Kristianto, Ria Imelda., Setiawati, Ruth Dwi., Nugroho, Agustinus., Abdi, Tedja. 2010. Analisis Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Kapasari di Surabaya, Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Maryoto, Susilo. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mathis Robert, L dan Jackson John H. 2011. Human Resource Management, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat

- Ninuk, Muljani. 2010. Kompensasi Sebagai Motivator untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Rivai, Veithzal 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Pearson Education Asia, PT.Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Siagian, P Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung
- Tarmo. 2008, Analisis pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja prajurit TNI angkatan laut di pangkalan TNI angkatan laut Dumai. Skripsi, Universitas Terbuka
- Thoha, M. 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyanto, Adrian Dwi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Power UBP Semarang, Skripsi.