

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian *Marketing*)

¹*Desfitriady, ²Intan Pandini
^{1,2}Universitas Nasional Pasim Bandung, Indonesia

¹desfit.pasim1712@gmail.com, ²pandini.swasono@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 17/12/2022

Diterima : 24/12/2022

Dipublikasi : 02/01/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Didimax Berjangka Bandung pada bagian *marketing*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden yang diambil dari karyawan bagian *marketing*. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 12,2%. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 48,3% ,sehingga motivasi dan kompensasi bersama-sama (simultan) sebesar 60,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat krusial sebagai penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan perusahaan. Karyawan sebagai SDM menjadi tenaga kerja serta menyumbangkan ide kreatif dalam fungsi operasional perusahaan yang diharapkan mampu mengikuti perkembangan zaman. Seiring dengan perkembangan itu, karyawan diharapkan memiliki kualitas kerja yang baik. Secara konkret dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang berprestasi atau memiliki *job performance* yang baik akan membawa keuntungan dan kemajuan pada perusahaan.

Menurut (Azis, 2018) kinerja seorang karyawan dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya kemampuan kerja karyawan dapat memberikan suatu hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi apabila persyaratan dan ketentuan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Pentingnya sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai

tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

II. STUDI LITERATUR

A. MOTIVASI KERJA

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Soetrisno, 2016) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan.

Menurut (Sunyoto, 2012) motivasi kerja yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Oktaviani & Darmo, 2017) Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri."

Berdasarkan uraian diatas motivasi kerja adalah suatu kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

B. KOMPENSASI

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesungguhannya dalam bekerja terhadap perusahaan. Karena itu pula perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap kinerja kerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Pengertian lain mengena kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya

C. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Ada beberapa pendapat mengenai kinerja, seperti yang diungkapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

III. METODE

Metode Penelitian yang digunakan Adalah Metode Penelitian Deskriptif Dan Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi kaos kaki. Dalam penelitian ini, teknik dalam pengambilan sample adalah sampling jenuh, sample yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Sumber data yang digunakan dari data primer. Merupakan hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber yang diperoleh dari kuesioner melalui data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi menggunakan SPSS versi 25.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa uji validitas digunakan dengan tujuan agar instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Momen* melalui bantuan program perhitungan software SPSS Versi 25.

Kriteria yang umum digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3. Artinya jika koefisien korelasi bernilai $>0,3$ maka butir dinyatakan valid (Bambang, 2013) dengan hasil output analisis data sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,532	0,3	Valid
2	0,489	0,3	Valid
3	0,476	0,3	Valid
4	0,529	0,3	Valid
5	0,659	0,3	Valid
6	0,452	0,3	Valid
7	0,664	0,3	Valid
8	0,419	0,3	Valid
9	0,588	0,3	Valid
10	0,584	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2022

Tabel 4.7 (X2) Validitas Variabel Kompenasi

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,625	0,3	Valid
2	0,772	0,3	Valid
3	0,832	0,3	Valid
4	0,681	0,3	Valid
5	0,542	0,3	Valid
6	0,594	0,3	Valid
7	0,663	0,3	Valid
8	0,495	0,3	Valid
9	0,682	0,3	Valid
10	0,567	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2022**TABEL 4.8 (Y) VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,633	0,3	Valid
2	0,583	0,3	Valid
3	0,730	0,3	Valid
4	0,627	0,3	Valid
5	0,757	0,3	Valid
6	0,708	0,3	Valid
7	0,476	0,3	Valid
8	0,510	0,3	Valid
9	0,619	0,3	Valid
10	0,620	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2022

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada pertanyaan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid, karena memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung $> 0,3$. Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan perhitungan dan analisisnya karena angket penelitian sudah dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *alpha Cronbach's*. Menurut (Bambang, 2013) kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* adalah jika koefisien α kurang dari 0,6 maka instrument dikatakan kurang reliabel, jikadiantara 0,6 dan 0,8 dikatakan cukup reliabel sedangkan jika lebih besar dari 0,8 maka instrumen dikatakan sangat reliabel. Berdasarkan hasil pengujian uji reliabilitas dengan bantuan software SPSS Versi 25 diperoleh nilai output pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	10

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

Berdasarkan output hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan makadapatdisimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$ yaitu variabel Motivasi (X1) sebesar 0,732, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,844 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,826.

C. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi adalah 1.433 dengan rata-rata bobot 143,3 termasuk ke dalam kategori cukup baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar 136-177 pada halaman 92 termasuk kedalam kategori cukupbaik.

Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi, skor dibawah rata-rata berada pada pernyataan saya mendapatkan pelatihan kerja yang memadai dengan nilai 120. Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi, skor tertinggi berada pada pernyataan perusahaan mengakui prestasi kerja saya dengan nilai 192.

D. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel kompensasi adalah 1.782 dengan rata-rata bobot 178,2 termasukke dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar 178-219 pada halaman 92 termasuk kedalam kategori baik. Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi, skor dibawah rata-rata berada pada pernyataan sarana ibadah memadai dengan nilai 143.

Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi, skor tertinggi berada pada pernyataan dana pensiun dan JHT memadai dengan nilai 195.

E. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan adalah 1.819 dengan rata-rata bobot 181,9 termasuk ke dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar 178-219 pada halaman 92 termasuk kedalam kategori baik.

Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan, skor dibawah rata-rata berada pada pernyataan saya memiliki inisiatif dalam bekerja nilai 147.

Apabila dilihat dari pernyataan yang membentuk variabel motivasi, skor tertinggi berada pada pernyataan saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya dengan nilai 206.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Bandung

Tabel 4. 17 Analisis Path

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,183	2,954		3,447	,001
	X1	,201	,108	,208	1,855	,070
	X2	,546	,096	,636	5,676	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber :Hasil Olah Data 2022)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Didimax Berjangka Bandung maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*Path Analysis*) melalui bantuan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times \rho_{yx1} \\
 &= 0,208 \times 0,208 \\
 &= 0,043 \\
 \text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx2} \\
 &= 0,208 \times 0,597 \times 0,636 \\
 &= 0,079 \\
 \text{Total Pengaruh X1 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,043 + 0,079 \\
 &= 0,122 \\
 &= 12,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh variabel X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,043. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi adalah sebesar 0,079, sehingga total pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,122 atau sebesar 12,2%.

G. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Bandung

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Didimax Berjangka Bandung maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*Path Analysis*) melalui bantuan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} \\
 &= 0,636 \times 0,636 \\
 &= 0,404 \\
 \text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx1} \\
 &= 0,636 \times 0,597 \times 0,208 \\
 &= 0,079 \\
 \text{Total Pengaruh X2 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,404 + 0,079 \\
 &= 0,483 \\
 &= 48,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh variabel X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404,. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi adalah sebesar 0,079, sehingga total pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,483 atau sebesar 48,3%.

H. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Bandung

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R^2 dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Dibawah ini akan disajikan hasil pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Multiple

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,589	2,904
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan pengaruh langsung variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,605 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu jumlah motivasi kerja dan kompensasi dalam penelitian ini adalah sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

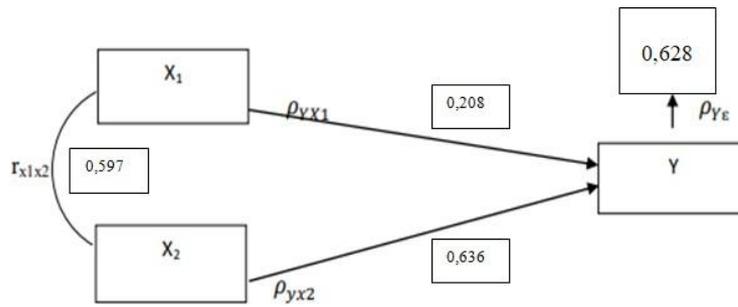
Adapun dilihat dari jumlah perhitungan yang penulis hitung antara total pengaruh X1 dan total pengaruh X2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total Pengaruh} &= \text{Total pengaruh X1} + \text{total pengaruh X2} \\
 &= 0,122 + 0,483 \\
 &= 0,605 \text{ atau } 60,5\%
 \end{aligned}$$

Adapun gambar diagram jalur hasil dari perhitungan Koefisien Jalur adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Model Analisa Jalur

Nilai koefisien jalur antara gangguan (u) dengan variabel akibat (y_1) :



$$\begin{aligned}
 p_{y|u} &= \sqrt{1 - R^2_{y1(x1,x2.xp)}} \\
 &= \sqrt{1 - 0,605} \\
 &= \sqrt{0,395} \\
 &= 0,628
 \end{aligned}$$

Sehingga didapat persamaan $Y = 0,122X_1 + 0,483 X_2 + 0,628$. Dengan demikian maka:

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Didimax Berjangka Bandung
- H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Didimax Berjangka Bandung
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerjadan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Didimax Berjangka Bandung

I. Uji Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,183	2,954		3,447	,001
	X1	,201	,108	,208	1,855	,070
	X2	,546	,096	,636	5,676	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

1. Uji t

a. Uji t Pertama (X1)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), artinya pengaruhnya tidak signifikan selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai

t_{hitung} sebesar 1,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,855 < 2,009$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t Kedua (X2):

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,676 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,676 > 2,009$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dimana hasilnya dapat diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Uji Hipotesis Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,221	2	316,111	37,497	,000 ^b
	Residual	413,086	49	8,430		
	Total	1045,308	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 2022

Berdasarkan tabel output spss versi 25.0 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 37,497 lebih besar dari F tabel yaitu 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka model jalur bisa dipakai untuk Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan dan bersama-sama (simultan).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sesuai pula tinjauan penelitian, maka diperoleh kesimpulan pada skripsi ini:

1. Secara deskriptif mengenai variabel Motivasi Kerja PT Didimax Berjangka Bandung dapat diketahui bahwa hasilnya cukup baik karena mencapai skor 143. Pada variabel motivasi kerja skor tertinggi berada pada pernyataan perusahaan mengakui prestasi kerja saya dengan nilai 192. Meskipun ada pernyataan dengan skor dibawah rata-rata yaitu dengan pernyataan saya mendapatkan pelatihan kerja memadai dengan nilai 120. Artinya pelatihan yang di berikan oleh PT Didimax Berjangka Bandung belum adanya pelatihan yang sesuai.
2. Secara deskriptif mengenai variabel Kompensasi PT Didimax Berjangka Bandung dapat diketahui bahwa hasilnya cukup baik karena mencapai skor 178. Pada

variabel kompensasi tertinggi berada pada pernyataan pernyataan dana pensiun dan JHT memadai 195. Meskipun ada pernyataan dengan skor yang dibawah rata-rata yaitu dengan pernyataan sarana ibadah memadai dengan nilai 143. Artinya sarana ibadah yang berikan oleh PT Didimax Berjangka Bandung kepada karyawannya belum memadai dimana hasil menunjukkan bahwa fasilitas ibadah belum sesuai dengan semestinya.

3. Secara deskriptif mengenai variabel Kinerja Karyawan PT. Didimax Berjangka Bandung dapat diketahui bahwa hasilna baik karena mencapai skor 181. Pada variabel kinerja karyawan tertinggi berada pada pernyataan pernyataan saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya dengan nilai 206. Meskipun ada pernyataan dengan skor yang dibawah rata-rata yaitu dengan pernyataan saya memiliki inisitif dalam bekerja dengan nilai 147. Artinya masih banyak karyarwan secara kessleruhan hanya bertanggung jawab terhadap tugas pokok instansinya masing-masing sehingga tidak memunculkan lingkungan kerja yang memiliki nilai insiatif yang lebih dari setiap karyawan.
4. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 12,2% antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Dengan demikian semakin baik variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 48,3% antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan. Dengan demikian semakin baik variabel disiplin kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian secara simultan korelasi antara variabel motivasi kerja dan kompensasi yaitu sebesar 0,597. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi dalam memberikan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi yaitu sebesar 39,5% yang perlu diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan atau memacu keinginan dan kemampuan motivasi kerja pada karyawan PT. Didimax Berjangka Bandung dimasa yang akan datang kiranya dapat memberikan akses dan fasilitas untuk meningkatkan kualitas diri sehingga tercapainya target yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
2. Kompensasi pada karyawan di PT. Didimax Berjangka Bandung dapat diketahui bahwa hasilnya sudah sangat baik. Namun dilihat dari Indikator sarana yang berupa beberapa fasilitas diantaranya fasilitas ibadah yang belum memadai. Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan fasilitas ibadah.
3. Untuk lebih menunjang kinerja yang optimal sebaiknya perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan agar pencapaian target karyawan, absensi karyawan pada saat jam kerja berlangsung, kesadaran karyawan akan pentingnya tanggung jawab dan lain sebagainya.
4. Pada penelitian ini kompensasi pada PT. Didimax Berjangka Bandung memiliki andil besar dalam pencapaian target perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat.
5. Disarankan untuk melakukan evaluasi serta peningkatan untuk aspek kompensasi karyawan karena variable kompensasi memiliki andil besar dalam kinerja karyawan yang akan mempengaruhi target pendapatan perusahaan.
6. Berdasarkan data yang penulis kumpulkan dan olah bahwa kompensasi mampu

meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan setiap karyawan dapat merasakan manfaat secara langsung dari kompensasi tersebut.

VI. REFERENSI

- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.
- Bambang, S. (2013). Pengantar metode penelitian. Universitas Nasional Pasim.
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3).
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. PT Raja Grafindo Persada.