

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PROPAN RAYA ICC MALANG

Resti Dewanti Putri*
Abdul Khodir Djaelani**
Budi Wahono***

ABSTRACT

Not only motivation which have been a problem in a company, but compensation provided is also not suitable with the expectation by employees. This study aims to find out and analyze how the influence simultaneously between motivation and compensation, and to find the dominant variables that influence the work performance of employees of PT. Propan Raya ICC Malang. The type of this study is a Explanatory Research. This study implemented on employees of PT. Propan Raya ICC Malang. This study held from March to July 2019. The population in this study were all employees of PT Propan Raya ICC Malang, amounting 59 persons. Because the population is less than 100 respondents, all of the 59 persons were taken as respondents. The results of the study it is known that the variables of motivation and compensation affect the work performance of employees at PT Propan raya ICC Malang simultaneously and partially (individually). The dominant variable that influences employee performance at PT Propan Raya ICC is compensation.

Keywords: *Motivation, Compensation, Work Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Kedudukan strategis untuk meningkatkan prestasi kerja dapat terwujud salah satunya dengan motivasi para karyawannya. Tidak hanya motivasi saja yang menjadi permasalahan pada sebuah perusahaan, tetapi kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Kecilnya gaji yang diterima bila dibandingkan dengan melonjaknya kebutuhan sehari-hari juga mendorong penurunan prestasi kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang?
3. Manakah diantara motivasi dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara variabel motivasi dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Propan Raya ICC Malang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Hasil Penelitian Terdahulu

Sariyathi (2005) meneliti tentang beberapa faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat variabel yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung.

Luciana (2005) telah melakukan penelitian pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan plastik bintang Fajar Surakarta. Hasil pengujian hipoteses menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan Plastik Bintang Fajar Surakarta, baik secara individual maupun bersama-sama. Hartati (2005) melakukan penelitian kesesuaian kompensasi, motivasi dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

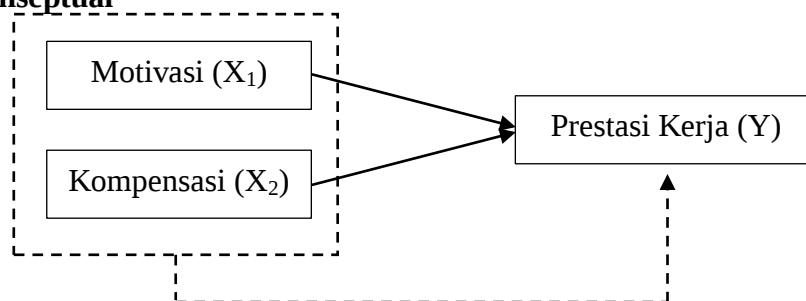
Tinjauan Pustaka

Menurut Nawawi (1998:351) “kata dasar motivasi adalah (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu”. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:219) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Istilah prestasi kerja sering kita dengar. Menurut Bernadin dan Russel dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Russel dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkatan kecakapan pada tugas-tugas yang mencakup dalam pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja.
2. Hipotesis 2.
Bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja.
3. Hipotesis 3
Bahwa variabel motivasi secara dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini bersifat *replika* pengembangan yaitu penelitian yang memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya, namun ada beberapa perbedaan yang bertujuan untuk mengembangkan penelitian terdahulu. Dari jenisnya, penelitian ini termasuk *Explanatory Research*. Adapun ciri dari *Explanatory Research* adalah menggunakan data yang sama serta menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Propan Raya ICC Malang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai Bulan Maret sampai Bulan Juli 2019.

Populasi dan Pengambilan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Propan Raya ICC Malang yang berjumlah 59 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden maka dalam penelitian ini diambil semua sebagai sampel yaitu sebanyak 59 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuisioner yang dikirim secara langsung dengan disertai surat permohonan kepada karyawan PT Propan Raya ICC Malang sesuai dengan kriteria yang telah disyaratkan untuk menjadi responden. Selanjutnya untuk memperoleh informasi lebih mendalam maka dalam penelitian ini juga dilakukan wawancara kepada beberapa responden terpilih.

Alat Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Propan Raya ICC Malang.

Kemudian analisis regresi berganda tersebut diformulasikan sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja
a = Konstanta
 $b_1 - b_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Kompensasi
e = Variabel pengganggu

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama variabel bebas atau *variable independent* yang dinyatakan dengan simbol X. Kedua adalah variabel terikat atau *variable dependent* yang dinyatakan dengan simbol Y. Berikut ini akan dijelaskan variabel-variabel tersebut yaitu:

1. Motivasi (X_1) adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.
2. Kompensasi (X_2) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan karena partisipasi pegawai dalam organisasi dalam bentuk pekerjaan.
3. Prestasi Kerja (Y) adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Uji Instrumen Data

Data yang diperoleh melalui kuisioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisa sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji *validitas* menurut Arikunto (2002: 146) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$Tb = \frac{b}{Sb}$$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dengan demikian *reliabilitas* menunjuk pada tingkat keterhandalan suatu *instrument* (Arikunto, 2002:154).

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independen*) yang ditemukan dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji *Multikolinieritas* dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan bantuan SPSS.

b. Heteroskedastisitas

Uji *heterokedastisitas* berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terjadi kesamaan varian, hal ini dinamakan *homokedastisitas*. Model regresi yang baik tidak boleh terjadi *heterokedastisitas*. Untuk melihat model regresi terkena *heterokedastisitas* atau tidak, dapat dideteksi dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan *residualnya* (SRESID).

c. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang ada mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi normal, yang terlihat dari sebaran data yang bergerombol di sekitar garis uji dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data.

Pengujian Hipotesis

Setelah melalui tahap uji asumsi klasik tahap berikutnya adalah menguji variabel secara simultan dan parsial serta dominan yaitu:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar-benar dapat diterima. Uji F atau yang disebut dengan uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel-variabel bebas (X) dan terikat (Y) benar-benar terdapat hubungan linier (linier relation).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas (X) benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian selanjutnya atas analisa regresi adalah tentang manakah diantara variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Arief (1992:10) menyatakan bahwa untuk menentukan variabel independen yang paling menentukan dalam mempengaruhi nilai variabel dependen dalam suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (beta coefficient).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *r product moment* sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	<i>R Product moment</i>	Signifikan	Keterangan
Motivasi			
X _{1.1}	0,889	0,000	Valid
X _{1.2}	0,902	0,000	Valid
X _{1.3}	0,931	0,000	Valid
Kompensasi			
X _{2.1}	0,847	0,000	Valid
X _{2.2}	0,783	0,000	Valid
X _{2.3}	0,858	0,000	Valid
X _{2.4}	0,798	0,000	Valid
X _{2.5}	0,858	0,000	Valid
X _{2.6}	0,908	0,000	Valid
Prestasi Kerja			
Y ₁	0,804	0,000	Valid
Y ₂	0,839	0,000	Valid

Y ₃	0,768	0,000	Valid
Y ₄	0,733	0,000	Valid
Y ₅	0,875	0,000	Valid
Y ₆	0,763	0,000	Valid
Y ₇	0,853	0,000	Valid

Sumber data : data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut diatas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *r product moment* dengan tingkat signifikan masing-masing $< 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh instrumen penelitian pada penelitian ini bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	X ₁	0,891	Reliable
2.	X ₂	0,918	Reliable
3.	Y	0,909	Reliable

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil uji *reliabilitas* pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah *reliable*, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* untuk X₁ sebesar 0,891, untuk X₂ sebesar 0,918, untuk Y sebesar 0,909. Artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit Test* $> 0,05$ (*standar error*) maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi	0,251	$> 0,05$	Normal
Kompensasi	0,246	$> 0,05$	Normal
Prestasi Kerja	0,239	$> 0,05$	Normal

Sumber: Data primer diolah (2019)

Bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu untuk X₁ sebesar 0,251, X₂ sebesar 0,246, dan untuk Y sebesar 0,239. Berdasarkan syarat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* harus lebih besar dari 0,05, maka berdasarkan gambar (lampiran) terlihat bahwa titik-titik residual berada disekitar garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan normalitas.

4. Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai $VIF < 10$ dan angka tolerance < 1 .

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Colineary Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	X ₁	0,247	4,202
2.	X ₂	0,273	4,176

Sumber: Data primer Diolah (2019).

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* sebesar untuk X₁ sebesar 0,247, X₂ sebesar 0,273 serta nilai *VIF* untuk X₁ sebesar 4,202 dan X₂ sebesar 4,176. Berarti dalam penelitian ini model regresi memenuhi pedoman model regresi yang bebas dari *multikolineiritas* karena syarat model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka tolerance < 1 . Sehingga model regresi ini sudah dapat dikatakan baik dan layak untuk penelitian.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikat adalah Prestasi Kerja. Adapun hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X ₁	0,924	0,206	0,137	1,366	0,007
X ₂	1,041	0,111	0,823	8,387	0,000
(Constant)	3,058				
R	0,928				
R Square	0,861				
Adjusted R ²	0,859				
F _{hitung}	173,214				
Sig.	0,000				

Sumber: Data primer diolah (2019).

Dari hasil regresi diatas maka dapat disusun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,058 + 0,924 X_1 + 1,041 X_2$$

Berikut intreprestasi hasil analisis sebagaimana pada tabel 5

1. Konstanta (a) = 3,058, hal ini berarti jika variabel bebas motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) bernilai nol, maka prestasi kerja sebesar 3,058.
2. Koefisien (b₁) = 0,924, hal ini berarti jika variabel motivasi (X₁) meningkat satu satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,924 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan prestasi kerja.
3. Koefisien (b₂) = 1,041, hal ini berarti jika variabel kompensasi (X₂) meningkat satu satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka prestasi kerja

meningkat sebesar 1,041 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja.

Dari tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,928 yang mempunyai arti bahwa pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Propan Raya ICC Malang sebesar 92,8%. Artinya jika hasil R mendekati angka satu maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat dan jika menjauh dari angka satu maka pengaruhnya tidak kuat. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat cukup kuat.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 5 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,861 atau 86,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja karyawan di PT Propan Raya ICC Malang sebesar 86,1% dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel kompensasi dan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari kedua variabel bebas tersebut.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian dengan uji statistic sebagai berikut:

1. Hasil Uji F (F-test)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$: $H1_a$ diterima, $H1_0$ ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$: $H1_a$ ditolak, $H1_0$ diterima

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 173,214 sedangkan nilai F tabel 2.212. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,005$). Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja atau dengan kata lain $H1_a$ diterima dan $H1_0$ ditolak.

2. Hasil Uji t (t-Test)

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau per variabel. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$: $H2_a$ ditolak, $H2_0$ diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$: $H2_a$ diterima, $H2_0$ ditolak

Dari tabel 5 tersebut diatas diketahui bahwa:

a. Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti yang ada pada tabel 5 bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC Malang. Adanya pengaruh ini dapat dilihat pada tabel 5 pada t_{hitung} sebesar 1,366. Dilihat dari signifikansi < 0.05 yakni sebesar 0,007, maka variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Variabel kompensasi (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Propan Raya ICC Malang. Adanya pengaruh ini dapat dilihat pada tabel 5 pada t hitung sebesar 8,387. Dilihat dari signifikansi $< 0,005$ yakni sebesar 0,000, maka

kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

c. Hasil Uji Variabel Dominan

Pada penelitian ini, uji dominan digunakan untuk menentukan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y). Apabila pada hasil uji t terdapat dua atau lebih variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan, maka untuk menentukan variabel yang dominan yaitu didasarkan pada nilai *standardize coefficients* (β) yang terbesar diantara variabel bebas tersebut. Nilai *standardize coefficients* (β) diperoleh melalui uji analisis regresi linier berganda.

Dari tabel 5 tersebut diketahui bahwa nilai *standardize coefficients* (β) yang terbesar yaitu pada variabel kompensasi yaitu sebesar 0,823. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis tidak terbukti karena berdasarkan hipotesis variabel yang berpengaruh dominan adalah motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC Malang. Berdasarkan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC Malang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,001. ($< 0,05$).
2. Secara parsial atau sendiri-sendiri variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC Malang, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,366 dengan tingkat signifikansi 0,007 ($< 0,05$).
3. Secara parsial atau sendiri-sendiri variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC Malang, dengan nilai t hitung sebesar 8,367 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Propan Raya ICC adalah Kompensasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji beta untuk kompensasi sebesar 0,823 atau 82,3% dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan PT Propan Raya ICC Malang lebih memperhatikan masalah motivasi dari para karyawannya, karena dengan memperhatikan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil topik penelitian yang sama hendaknya perlu menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja atau menambah dengan model analisis yang lain misalnya **SEM (Structural Equation Modeling)**.
3. Kompensasi perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan yang layak, fasilitas kantor dan fasilitas penunjang yang lain perlu ditingkatkan oleh pimpinan karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Dina. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di Kecamatan Sumberlawang)". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. Manajemen. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Suarakarta". Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155 – 168.
- Ghozali, imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, cetakan kelima Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jatmiko. *Manajemen Strategik*. 2004. UMM Press.
- Juliningrum, Emmy. Dkk. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai” ISSN 1693-5241. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11.Nomor 4.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado”. ISSN 2303 – 1174. *Jurnal Emba*. Volume 1. Nomor 3. Hal 853-859.
- Kusuma, Adi, dkk. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Botling Central Java”. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, 83 – 91.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Murti, Harry. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*.Volume 1. Nomor 1.
- Permansari, Ragil. 2013. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. ISSN 2252 – 6552.
- Pramono, Agus. 2010. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang”. *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Ratna D, Ema. dkk. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, Hal 1 – 7.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke -15. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sultan, Faiz, dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *eJournal-s1. UNDIP*. Hal. 1 – 12.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal Vol. 1, No. 1*, 41-38.
- Tiffani, Mutiara. 2014. “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta”. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Yahyo, dkk. 2013. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal 1 – 12.

Resti Dewanti Putri* adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Abdul Khodir Djaelani** adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Budi Wahono*** adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma