

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KASMAR MATANO PERSADA KABUPATEN LUWU UTARA

Rahmadani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
(Jalan Jend. Sudirman Kota Palopo)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara; (2) mengetahui dampak kompensasi karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara; dan (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi karyawan secara simultan. Seluruh PT. Personil Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara menjadi populasi yang dipilih untuk penelitian. Peneliti memperoleh sampel sebanyak 76 partisipan dengan menggunakan teknik full sampling. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang dipakai untuk analisis data. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Penggantian berimbas signifikan berkenaan kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan berkenaan kinerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Kata kunci: Motivasi, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The objectives of this study are to: (1) ascertain the impact of employee motivation on performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency; (2) ascertain the impact of employee compensation on performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency; and (3) ascertain the impact of employee motivation and compensation on performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency. All of the PT. Kasmar Matano Persada's North Luwu Regency personnel were the population chosen for the study. A thorough sampling method was used by the researchers to select a sample of 76 people. The method used for data analysis is multiple linear regression analysis. The results showed that motivation has a substantial impact on staff performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency. Employee performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency, is significantly influenced by compensation. Employee performance at PT. Kasmar Matano Persada, North Luwu Regency is influenced by both motivation and compensation at the same time.

Keywords: Motivation, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau bisnis memerlukan sumber daya untuk meraih tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, kekuatan, dan tenaga yang dibutuhkan untuk menghasilkan gerakan, aktifitas, dan tindakan. Sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah, dan sumber daya teknis adalah beberapa di antara sumber daya tersebut.

Penguasaan kompetensi yang dipunyai SDM yakni sebuah unsur krusial dalam menopang eksistensi perusahaan serta meningkatkan kualitas dan kinerja manajemen. Pertumbuhan suatu organisasi bergantung pada peran yang dilakukan para anggotanya, yakni sebuah aspek yang memainkan peran vital dalam hal ini yakni sumber daya manusianya. Organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang baik untuk dapat menawarkan pegawai yang profesional.

Semakin banyak individu berkinerja tinggi yang dimiliki suatu perusahaan, semakin produktif pula perusahaan tersebut secara keseluruhan, sehingga memungkinkan perusahaan tersebut berhasil bersaing dalam skala dunia. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan, namun ada banyak unsur yang berkontribusi, seperti gaji dan insentif. Secara teori, kompensasi adalah hasil penjualan SDM suatu perusahaan. Namun dalam hal ini juga terdapat kesadaran bahwa para pekerja sudah memberi seluruh bakat kerjanya kepada perusahaan, sehingga secara alamiah perusahaan akan menghargai kerja keras para pekerja tersebut dengan memberikan upah yang pantas atas kerja keras tersebut.

Karyawan akan merasa puas dengan usahanya dan terdorong untuk bekerja sama dengan manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran jika kompensasi disesuaikan dengan benar untuk mencapai kesuksesan kedua belah pihak. Motivasi karyawan dan prestasi kerja sama-sama dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi. Olehnya itu, organisasi atau dunia usaha mesti memperhatikan struktur remunerasi yang adil dan wajar. Besar kecilnya kehidupan finansial seorang karyawan akan ditentukan oleh jumlah gaji yang mereka

terima, sedangkan gaji relatif mencerminkan pangkat dan nilai mereka. Produktivitas karyawan, kinerja di tempat kerja, dan kepuasan kerja semuanya akan menurun jika mereka yakin gajinya tidak memadai. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja dengan menawarkan kompensasi. Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usahanya disebut kompensasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan harus memperhitungkan variabel-variabel motivasi selain pertimbangan gaji. Kinerja karyawan akan terhambat karena kurangnya motivasi kerja dari rekan kerja dan manajemen perusahaan, yang juga akan menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, termasuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan disiplin dalam bekerja.

Tindakan mendorong atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu yang sudah diputuskan disebut motivasi. Agar pegawai mempunyai keinginan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk memperoleh hasil yang terbaik, maka motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan, menyalurkan, dan menunjang perilaku pegawai. Ketika manajer menugaskan pekerjaan kepada karyawannya, motivasi menjadi lebih penting sehingga setiap orang dapat bekerja sama menuju tujuan yang sama. Selain kemahiran dan kompetensi, organisasi menuntut stafnya memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras dan menghasilkan hasil pekerjaan terbaik. Jika karyawan tidak mau berusaha keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak ada gunanya bagi organisasi.

Di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara, reward yang diberikan atasan kepada pegawai merupakan cara yang lazim dilakukan untuk memotivasi seluruh pegawai. Karyawan akan lebih terpacu dalam melaksanakan tugasnya jika merasa dihargai.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan seperti prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi, mengetahui motivasi karyawan sangatlah vital.

Kinerja mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan sudah diselenggarakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan sebagaimana ditentukan oleh perencanaan strategisnya. Kinerja pegawai suatu organisasi sangatlah penting karena kinerja pegawai yang buruk akan membuat organisasi tersebut tidak dapat bersaing dengan organisasi lain bahkan dapat menimbulkan risiko gulung tikar.

Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk bekerja dengan baik agar bisa bersaing dengan bisnis lain dan menjadikan dirinya sebagai bisnis yang berstandar tinggi. Peningkatan gaji dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mengoptimalkan semangat, kemauan, dan ketelitian pekerja saat bekerja, serta membantu mereka tetap fokus dan disiplin. Motivasi di tempat kerja, sebaliknya, memotivasi karyawan untuk menyelesaikan semua tugas dan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efektif..

PT. Kasmar Matano Persada yang merupakan pemegang izin pabrik kelapa ketiga yang saat ini akan memulai proses pembangunan Pabrik Kelapa Sawit yang berlokasi di desa Radda kecamatan Baebunta dihadiri oleh Unsur pimpinan daerah, Direktur PT. Kasmar Matano Persada. Pemegang izin usaha perkebunan untuk pengolahan (iup-p) kelapa sawit yang sudah mendapat izin berinvestasi di kabupaten Luwu Utara sebanyak 3 (tiga) perusahaan yaitu PT. Jas Mulia, PT. Parma Darma Global Sawit dan PT. Kasmar Matano Persada sedangkan PT. Surya Sawit Sejahtera saat ini dalam proses penerbitan izin dibuktikan dengan jaminan kesungguhan investasi. PT. Kasmar Matano Persada pada tanggal 26 oktober 2017 dan diharapkan dapat berkelanjutan sesuai jadwal tahapan yang telah disepakati bersama sehingga nantinya pabrik kelapa sawit ini dapat beroperasi secara penuh sesuai rencana yaitu pada akhir bulan agustus tahun 2019.

Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai lahan perkebunan kelapa sawit yang terluas. Luas perkebunan kelapa sawit yang ada di kabupaten Luwu

Utara berdasarkan data akhir tahun 2017 adalah seluas 18.833,55 ha dengan produksi sebesar 336.428,01 ton/tahun. Dengan tingkat produktifitas 23.865 kg/ha.

Berdasarkan luas lahan dan jumlah produksi kelapa sawit yang ada di Luwu Utara, maka secara kalkulatif baru dapat mensuplai kebutuhan bahan baku kelapa sawit untuk 3 (tiga) perusahaan pengolahan kelapa sawit. Sementara investor yang berminat untuk menanamkan investasi kelapa sawit di Luwu Utara sangat tinggi.

Saya mencoba melaksanakan penelitian dengan judul berikut berdasarkan konteks permasalahannya dengan menarik judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada”.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan analisis yang memberikan panduan untuk kegiatan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Salah satu pendekatannya adalah pendekatan asosiatif. Harus ada variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Populasi yakni sumber penelitian menggunakan kumpulan data yang lengkap (Saryono, 2013). Seluruh 76 karyawan PT. Kasmar Matano Persada Palopo menjadi populasi yang dipilih untuk penelitian ini. Populasi yang diteliti diwakili oleh sampel (Hidayat, 2013). Sebanyak 76 karyawan PT. Kasmar Matano Persada Palopo dijadikan sampel penelitian ini. Dalam penyelidikan ini, sampel diambil dengan menggunakan pendekatan total sampling, yakni pengambilan sampel dengan jumlah yang sama dengan populasi saat ini.

Kuesioner adalah alat utama penelitian ini. Instrumen penelitian memakai skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1), dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

Dalam penelitian ini, kuesioner, wawancara, dan tinjauan pustaka merupakan metode pengumpulan data. Metode kuesioner dipakai dalam penelitian ini untuk memperoleh tanggapan responden mengenai dampak kompensasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan instrumen angket penelitian bersifat tertutup karena masih terdapat kemungkinan jawaban lain. Sedangkan penelitian kepustakaan yakni cara mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, tesis, dan sumber lainnya. Penelitian penulis secara teori didasarkan pada pendekatan studi pustaka, yang meliputi penggunaan penelitian-penelitian terdahulu dan data-data lainnya. Sedangkan jumlah karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara ditentukan dengan teknik wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang berlangsung selama kurang lebih satu bulan ini, peneliti mengumpulkan data dari partisipan dengan cara memberikan kuesioner, dan hasilnya ditampilkan pada tabel terlampir:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, khususnya mengidentifikasi atau menggambarkan usia responden. Usia 20 hingga 30 tahun, 31 hingga 40 tahun, dan di atas 40 tahun semuanya bisa dikelompokkan bersama. Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	16	21,1
2	31-40 tahun	48	63,2
3	> 40 tahun	12	15,7
Jumlah		76	100

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Informasi pada Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasar usia, terlihat bahwa proporsi responden berusia 20 hingga 30 tahun adalah 16 orang (atau sekitar 21,1% dari total responden), sedangkan responden berusia 31 hingga 40 tahun berjumlah 48 orang (atau sekitar 63,2% dari total responden), dan responden di atas 40 tahun adalah 12 (atau sekitar 15,7% dari total responden).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berdasar\ gender menggambarkan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Laki-laki dan perempuan dapat dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan hal ini. Tabel 4.2 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan gender:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	73,7
2	Perempuan	20	26,3
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Terlihat bahwa 56 responden atau sekitar 73,7% dari total responden adalah laki-laki, sesuai dengan informasi pada tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasar jenis kelamin. Sebaliknya, ada 20 responden perempuan, atau sekitar 26,3% dari seluruh responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Menurut tingkat pendidikannya, karakteristik responden menggambarkan atau mendeskripsikan jenjang pendidikan terakhirnya. Ada tiga kelompok yang dapat dibagi menjadi: SMA, Diploma, dan Sarjana. Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan taraf pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	51	67,1
2	Diploma	11	14,5
3	Sarjana	14	18,4
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasar dari informasi pada tabel 4.3 mengenai karakteristik responden menurut tingkat pendidikannya, terlihat bahwa 51 responden memiliki ijazah terakhir SMA, yaitu sekitar 67,1% dari total responden, 11 responden memiliki ijazah, sehingga sekitar 14,5% dari total responden, dan 14 responden memiliki gelar sarjana, yang merupakan sekitar 18,4% dari total responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, ciri-ciri responden menentukan atau menyimpulkan berapa lama mereka telah bekerja di PT. Kasmar Matano Persada. Hal ini dapat dibagi menjadi 3 kategori: di bawah 5 tahun, antara 5 dan 10 tahun, dan di atas 10 tahun. Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden menurut masa kerja mereka:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	76	100
2	5-10 tahun	0	0
3	> 10 tahun	0	0
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasar dari informasi pada tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasar masa kerja, terlihat bahwa responden yang bekerja kurang dari lima tahun berjumlah 76 orang, atau kurang lebih 100% dari total jumlah responden, tidak ada yang mempunyai pengalaman kerja. bekerja selama lima sampai sepuluh tahun, yang merupakan 0% dari total jumlah responden, dan tidak ada yang telah bekerja lebih dari sepuluh tahun.

4.1.2 Analisa Data

1. Uji Validitas

Item item pernyataan dan total item pernyataan tiap-tiap variabel yakni motivasi (X1), remunerasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) diuji validitasnya untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antar variabel tersebut:

Tabel 4.5

Uji validitas variabel motivasi (X₁)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
MO1	0,628	0,225	Valid
MO2	0,418	0,225	Valid
MO3	0,460	0,225	Valid
MO4	0,470	0,225	Valid
MO5	0,551	0,225	Valid
MO6	0,348	0,225	Valid
MO7	0,543	0,225	Valid
MO8	0,250	0,225	Valid
MO9	0,292	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Nilai validitas motivasi (X1) diukur dengan menguji nilai dengan ukuran sampel yaitu 76 responden dan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai $r = 0,225$ dan ditempatkan pada tabel product moment. Suatu item pernyataan atau instrumen dianggap sah apabila hasil validitasnya lebih besar dari 0,225. Ke 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi (X1) diungkapkan valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian karena hasil analisa validitas seluruh instrumen pada variabel motivasi (X1) pada Tabel 4.5 berada diatas $r = 0,225$.

Tabel 4.6

Uji validitas variabel kompensasi (X₂)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KO1	0,510	0,225	Valid
KO2	0,386	0,225	Valid
KO3	0,487	0,225	Valid
KO4	0,359	0,225	Valid
KO5	0,631	0,225	Valid
KO6	0,459	0,225	Valid
KO7	0,399	0,225	Valid
KO8	0,582	0,225	Valid
KO9	0,366	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dengan menguji nilai dengan jumlah responden 76 responden dan tingkat signifikansi 0,05, nilai tersebut ditempatkan pada Tabel Product Moment, dan tercapai nilai $r = 0,225$ maka diukur validitas kompensasi (X2). Suatu item pernyataan atau instrumen dianggap sah apabila hasil validitasnya lebih besar dari 0,225. Ke 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompensasi (X2) dikatakan valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel pengkajian karena hasil analisis validitas seluruh instrumen pada variabel kompensasi (X2) pada Tabel 4.6 berada di atas $r = 0,225$.

Tabel 4.7

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,592	0,225	Valid
KK2	0,307	0,225	Valid
KK3	0,521	0,225	Valid
KK4	0,466	0,225	Valid
KK5	0,585	0,225	Valid
KK6	0,360	0,225	Valid
KK7	0,565	0,225	Valid
KK8	0,335	0,225	Valid
KK9	0,439	0,225	Valid

Dengan menguji nilai dengan total responden yakni 76 responden dan ambang signifikansi 0,05 maka ditemukan nilai validitas kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai $r = 0,225$. Suatu item pernyataan atau instrumen dianggap sah apabila hasil validitasnya lebih besar dari 0,225. Ke 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) diungkapkan valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel pengkajian karena hasil analisa validitas seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) pada Tabel 4.7 berada di atas $r = 0,225$.

2. Uji Reliabilitas

Kestabilan dan konsistensi jawaban responden berkenaan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan konstruksi pernyataan dalam bentuk kuesioner diukur dengan keandalan (reliability).

Tabel 4.8
Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,649	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,654	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,638	0,600	Reliabel

Cara Pengambilan Keputusan :

- Jika r Alpha $> 0,600$ maka reliabel.
- Jika r Alpha $< 0,600$ maka tidak reliabel.

Tabel 4.8 memuat temuan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kuesioner dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha. Hal ini menunjukkan validitas kuesioner karena r Alpha lebih tinggi dari 0,600.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04347189
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.053
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,200. Artinya nilai yang diperoleh $> 0,05$ sehingga berdistribusi normal.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk membuat analisis berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Model regresi linier berganda menggambarkan hubungan antara kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat dengan motivasi dan remunerasi yang merupakan faktor bebas. Model estimasi persamaannya yakni:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien regresi
- X₁ = Variabel motivasi
- X₂ = Variabel kompensasi
- e = Variabel pengganggu

(Standard error)

Tabel berikut menunjukkan informasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari hasil dan diubah menjadi model perhitungan komputer menggunakan aplikasi SPSS 23:

Tabel 4.10
Regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	6.192	2.466		2.511
Motivasi	.446	.060	.549	7.477
Kompensasi	.409	.072	.415	5.644

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Hasil model estimasi dapat diringkas menggunakan tabel di atas sebagaimana dibawah: $Y = 6,192 + 0,446 X_1 + 0,409 X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yakni:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 6,192 yang berarti jika variabel Insentif (X₁) dan Kompensasi (x₂) = 0 maka kinerja pegawai sebesar 6,192 satuan.
- b. Nilai koefisien insentif (b₁) sebesar 0,446. Artinya, dengan asumsi variabel X₂ tetap, maka kenaikan satu satuan pada variabel insentif (X₁) akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,446 satuan.
- c. Nilai koefisien kompensasi (b₂) sebesar 0,409. Maksudnya, kenaikan masing-masing variabel kompensasi (X₂) sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel X₁ tetap maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.

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

Tabel berikut menunjukkan informasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari

hasil dan diubah menjadi model perhitungan komputer menggunakan aplikasi SPSS 23:

Tabel 4.11
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.724	1.058

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 pada tabel diatas memperlihatkan adanya kaitan yang signifikan antar faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kompensasi karyawan dengan kinerja pada PT. Kasmar Matano Persada Palopo masuk dalam level hubungan tinggi. Sebaliknya, Adjusted R Square sebesar 0,724 atau 72,4% menunjukkan bahwa faktor motivasi dan remunerasi dapat menyumbang 72,4% berkenaan kinerja karyawan sedangkan faktor lain menyumbang 27,6% (100% - 72,4%) sisanya dari penjelasan dalam model penelitian ini.

6. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Dari hasil persamaan model estimasi terlihat jelas bahwa variabel independen mempunyai pengaruh berkenaan kinerja karyawan. Uji t dapat dipakai untuk mengetahui secara parsial pengaruh sebenarnya suatu variabel.

Tabel 4.12
Uji T

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	6.192	2.466		2.511
Motivasi	.446	.060	.549	7.477
Kompensasi	.409	.072	.415	5.644

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tabel 4.12 menunjukkan nilai t hitung untuk insentif (X₁) dan kompensasi (X₂) masing-masing sebesar 7,477 dan 5,644. Sedangkan nilai t tabel pada penelitian ini bisa

dilihat pada t tabel saat ini. Df dihasilkan dengan mengurangi jumlah variabel penelitian dari jumlah data ($76-3 = 73$). Ambang batas signifikansi yang dipakai yakni 0,05 karena nilai signifikansi pada $\alpha = 5\%$. Kemudian dengan memeriksa t tabel, dipastikan nilai t tabel tersebut. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 dan Df sebesar 73 sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,666.

Mengingat motivasi mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel ($7,477 > 1,666$) dan tingkat signifikansi 0,000 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya variabel motivasi signifikan dan berpengaruh signifikan berkenaan variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hipotesis diterima karena nilai thitung kompensasi melebihi ttabel ($5,644 > 1,666$) dan mempunyai tingkat signifikansi 0,000 0,05. Hal ini memperlihatkan variabel remunerasi cukup besar dan dengan tingkat kepercayaan 95% mempunyai pengaruh positif terhadap faktor kinerja pegawai.

7. Uji f-statistik (uji simultan)

Dari hasil persamaan model estimasi terlihat jelas bahwa variabel independen mempunyai pengaruh berkenaan produktivitas kerja. Uji F bisa dipakai untuk menilai dampak nyata simultan dari banyak faktor.

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	222.864	2	111.432	99.612	.000 ^b
Residual	81.663	73	1.119		
Total	304.526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Terlihat dari tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 99,612. Sedangkan F tabel yang ada bisa digunakan untuk menetapkan nilai F tabel pada penelitian ini. 3,12 merupakan nilai F tabel.

Karena 99,612 lebih besar dari 3,12 dan F-value > F-tabel, maka hipotesis 3 diterima. PT. Kasmar Matano Persada, Karakteristik kinerja pegawai Kabupaten

Luwu Utara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif dan kompensasi secara bersama-sama.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis tersebut didukung oleh data yang menunjukkan bahwa nilai thitung motivasi (X_1) melebihi nilai ttabel (7,477 berbanding 1,666). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara, variabel motivasi berpengaruh signifikan dan signifikan berkenaan karakteristik kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan komponen yang sangat vital dalam membina kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat dimudahkan bagi pegawai. Kinerja yang lebih tinggi dicapai jika insentif kerja diterapkan secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan argumen Handoko (2015) yang mengungkapkan ketika motivasi pegawai tinggi, maka pekerja akan berusaha lebih keras sehingga meningkatkan kinerja. Motivasi di tempat kerja adalah kapasitas upaya tingkat tinggi untuk memenuhi tuntutan individu tertentu guna memotivasi karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng penelitian Sarwani (2020) sejalan dengan temuan penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar berkenaan produktivitas kerja sebesar 51,6%, sesuai hasil pengujian hipotesis ($8,199 > 1,998$).

Hal ini sesuai dengan penelitian Purnami tahun 2019, Pengaruh pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja. Hotel di Pantai Legong Keraton.

Sesuai dengan temuan penelitian Miranti (2018) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai. Temuan penelitian memperlihatkan (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik berkenaan kinerja di Kota Pontianak sebesar 34,6% dengan tingkat signifikansi 0,00 hingga 0,05. (2) Kinerja dipengaruhi secara positif oleh tenurial sebesar 44,4% dengan tingkat signifikansi 0,00 hingga 0,05. (3) Kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja sebesar 44,7% dengan tingkat signifikansi 0,00 – 0,05.

Sejalan dengan penelitian Sinaga (2020) yang berjudul Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja berkenaan Kinerja karyawan pada pt. Trikarya Cemerlang medan. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan motivasi berpengaruh signifikan berkenaan kinerja karyawan

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis tersebut didukung oleh data yang menunjukkan bahwa nilai thitung kompensasi (X_2) melebihi ttabel ($5,644 > 1,666$). Hal ini memperlihatkan variabel remunerasi pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara signifikan dan berkorelasi positif dengan karakteristik kinerja pegawai.

Menurut temuan penelitian, gaji berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Hasil pengujian tersebut mendukung pernyataan Putra (2013) bahwa gaji mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Untuk memberikan semangat kepada pekerja dan meningkatkan semangat kerjanya, maka kompensasi harus diberikan sesuai dengan kerjanya. Hal ini perlu ditingkatkan lebih jauh lagi guna mendongkrak produktivitas pekerja yang ada di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara tidak akan berkurang tapi bisa bertambah lagi.

Penelitian ini menyarankan agar kompensasi yang ada tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Kompetensi seseorang dalam bekerja harus terus dikembangkan agar dapat dipertahankan dan memperoleh imbalan, yang didukung oleh berbagai pihak, termasuk pengalaman kerja. Pengalaman seorang

karyawan di tempat kerja mungkin menunjukkan peningkatan dalam keahliannya. Pembayaran yang diberi kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka laksanakan, dan hasil pekerjaan mereka sesuai dengan bidang kompetensi mereka. Hal itu juga akan mendorong mereka untuk bekerja, dan mereka dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2016) yang menemukan bahwa gaji di RS Condong Catur Yogyakarta berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sebesar $() 0,224$ ($p 0,01$; $p = 0,000$), dengan R^2 kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,027$. (2) Reward $() 0,205$ ($p0,01$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $() 0,189$ ($p0,01$; $p=0,001$) berpengaruh baik terhadap kinerja pekerja di RS Condong Catur Yogyakarta, sesuai R^2 sebesar $0,047$.

3. Pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, dengan Ftabel sebesar $3,12$ dan Fhitung sebesar $99,612$ ($99,612 > 3,12$) membuktikan hipotesis yang diajukan benar. Dengan demikian, karakteristik kinerja pekerja di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara terkena dampak signifikan baik dari variabel motivasi maupun finansial secara bersamaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pasaribu (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi secara bersamaan (berdasarkan studi kasus di PT. Taruna Jaya Kerupuk).

PENUTUP

Simpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari kajian dan pembahasan di atas:

1. Motivasi berpengaruh signifikan berkenaan kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan berkenaan kinerja karyawan pada PT.

Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

3. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan berkenaan kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Saran

Berdasar dari hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Idealnya PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara terus berupaya dan meningkatkan motivasi positif untuk meningkatkan kinerja pekerja.
2. Disarankan kepada akademisi dan pihak berkepentingan lainnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel tambahan yang dapat berdampak pada kinerja dengan mempekerjakan berbagai partisipan penelitian. Topik-topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan subjek penelitian tersebut dapat ditemukan oleh peneliti lain juga.
3. Bagi peneliti, Hal ini dimaksudkan agar dapat menjadi pedoman bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitiannya sendiri untuk menganalisis secara lebih mendalam variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Akhmar, Barsah. (2020). “ *Pengaruh motivasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta*” Universitas Pamulang, Vol . 3, No. 1, Maret .

Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete: dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakam, Ali Niazi. (2019). “*Pengaruh motivasi, Kepemimpinan, Dan Budaya*

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)” Universitas Budi Luhur, Vol . 8 No. 1 April.

Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helpiana patmarina, Nuria erisna. (2012), “*Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya in Bandar Lampung*” Universitas Bandar Lampung, Vol.3 No. 1 Oktober.

Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika. Jakarta.

Lisa, Aqsariyanty, Herman sjahrudin, Nurlaely razak.(2019). “*Pengaruh motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Semen Bosowa)*” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, *Jurnal Organisasi dan Bisnis (JOM)* 27-36.

Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Purnami, Ni Made Ita, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2019. “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(9):5611. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.

Putra, Rendy. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya*.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17
No. 1.

Rivai, Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.

Sinaga, Sarman. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah METADATA* 2(2):159–69. doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sumiati Paramban. (2018). "*Pengaruh motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*" Skripsi, (Uin Syarif Hidayatullah