

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO PALEMBANG - SUMATERA SELATAN

Yuniarti Anwar¹⁾

¹⁾Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) DWISAKTI Baturaja

¹⁾Jl. Prof. Dr. Hamka No.541, Kemala Raja, Batu Raja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu 32125

Email : yuniartianwarsemsi@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance of PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan. The formulation of the problem in this research is "Is there any influence of compensation and motivation to the work performance of PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan? "

The purpose of this study is To determine the effect of compensation and motivation on employee performance PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan. The location of this research was conducted at PT. Cipta Prima Kontrindo Jl. Lunjuk Jaya No. 100 Rt. 049 Rw. 014 Exod. Lorok Pakjo Kec. Ilir Barat I Palembang. Jenis Research is associative with the data used is primary data. Data collection technique used is Questionnaire. The analytical method used is qualitative and quantitative method using multiple linear regression. Based on result of research with multiple liner regression done on variable of Compensation (X_1) and Motivation (X_2) to Work Achievement (Y) with equation $\hat{Y} = 0,125 + 0,345X_1 + 0,586X_2$. Conclusion 1) Simultaneously there is a significant influence between Compensation and Motivation on Employee Performance. 2). Partially indicates that there is a significant influence Compensation on Employee Performance PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Advice, the proportional leadership should pay attention to the compensation and incentives fair and reasonable to employees. So that employees are motivated to work and give performance to the company PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Keywords : *Compensation, Motivation, and Job Performance*

1. Pendahuluan

Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawannya terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu keinginan pegawai untuk memotivasi jalanya suatu pekerjaan dengan pemberian kompensasi Dimana kompensasi tersebut mempunyai maksud tertentu yaitu sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2014:117) .Selain itu, kompensasi juga mempunyai arti lain yaitu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2014:127).

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2008:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Anwar Prabu Menkumegara, 2009; 67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Dari sudut pandang suatu perusahaan, pada kinerja karyawan yang bagus dan aktif, dalam pemberian kompensasi atas balas jasa merupakan suatu biaya yang harus di keluarkan pada suatu perusahaan kepada karyawannya. Pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang di hasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut sedangkan dari sudut pandang karyawan kompensasi ialah alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang proyek pembangunan, bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas prestasi kerja karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT.Cipta Prima Kontrindo mengambil pembahasan kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan yang berdiri dibidang proyek pembangunan itu pasti ada batas waktu penyelesaian pembangunan yang jika pembangunan tersebut melebihi batas waktu yang ditentukan pembangunan akan diclaim, dan jelas perusahaan akan mengganti denda pembangunan tersebut, otomatis perusahaan tersebut akan mengalami kerugian oleh sebab itu perusahaan harus melakukan lembur pada karyawannya agar karyawannya mendapatkan kompensasi selain gaji asli mereka, pembangunan juga bisa selesai tepat waktu dan memotivasi karyawan agar menghasilkan prestasi kerja yang berkualitas dalam suatu pembangunan tersebut Pada proyek pembangunan PT.Cipta Prima Kontrindo.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahannya dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Untuk memperoleh implikasi antara teori dengan operasional pada suatu perusahaan.
2. Bagi PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong karyawan semangat kerja karyawan.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Lokasi Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif.Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Prima Kontrindo Jl. Lunjuk Jaya No. 100 Rt. 049 Rw. 014 Kel. Lorok Pakjo Kec. Ilir Barat I Palembang. No. Hand Phone : 08127133393.
2. Operasional variable

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|--------------------|---|--|
| Prestasi kerja (y) | (Anwar prabu mankunegara,2009;67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan | a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab (Anwar prabu Menkunegara,2009;67) |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| | tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pada karyawan PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan | |
| Kompensasi (X ₁) | Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2014:117) .Selain itu, kompensasi juga mempunyai arti lain yaitu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan di PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang. | (Noto admodjo,2009) a. Biaya hidup b. Produktivitas c. Skala upah atau gaji |
| Motivasi (X ₂) | Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2008;94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu pada PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang. | a. Lingkungan kerja b. gaji yang adil c. insentif d. rasa aman dalam bekerja e. Penghargaan atas prestasi (VeithzalRivai,2006;4 56) |

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

E. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang Berjumlah 48 Orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang yang berjumlah 48 orang. Hal ini didasarkan Istijanto (2005: 111), sebagai pedoman dasar untuk perusahaan-perusahaan kecil atau instansi pemerintahan dengan jumlah karyawan dibawah 200 orang. Riset seperti survey biasa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu sensus, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Data dan Teknik Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Teknik analisis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.Regrasi dimana variable (Y) Prestasi kerja dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X₁) Kompensasi (X₂) Motivasi namun masih

menunjukkan diagram hubungan linier. Dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Bilangan Konstanta, bila $X_1, X_2 = 0$, maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi, E = Error

X_1 = Kompensasi, X_2 = Motivasi

2. Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variable yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Kompensasi (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

| No | Keterangan | Corrected Item – Total Correlation | r_{tabel} (a= 5%) | Hasil Validitas |
|----|------------|------------------------------------|---------------------|-----------------|
| 1 | $X_1. P_1$ | 0,351 | 0,285 | Valid |
| 2 | $X_1. P_2$ | 0,485 | 0,285 | Valid |
| 3 | $X_1. P_3$ | 0,523 | 0,285 | Valid |
| 4 | $X_1. P_4$ | 0,339 | 0,285 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable motivasi (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi.

| No | Keterangan | Corrected Item – Total Correlation | r_{tabel} (a= 5%) | Hasil Validitas |
|----|------------|------------------------------------|---------------------|-----------------|
| 1 | $X_2. P_1$ | 0,501 | 0,285 | Valid |
| 2 | $X_2. P_2$ | 0,471 | 0,285 | Valid |
| 3 | $X_2. P_3$ | 0,528 | 0,285 | Valid |
| 4 | $X_2. P_4$ | 0,520 | 0,285 | Valid |
| 5 | $X_2. P_5$ | 0,564 | 0,285 | Valid |

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variable yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Prestasi Kerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

| No | Keterangan | Corrected Item – Total Correlation | r_{tabel} (a= 5%) | Hasil Validitas |
|----|------------|------------------------------------|---------------------|-----------------|
| 1 | $Y_1. P_1$ | 0,753 | 0,285 | Valid |
| 2 | $Y_1. P_2$ | 0,371 | 0,285 | Valid |
| 3 | $Y_1. P_3$ | 0,445 | 0,285 | Valid |
| 4 | $Y_1. P_4$ | 0,753 | 0,285 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 17. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Item | Cronbach's Alpha | Standar reliabilitas | Hasil Reliabilitas |
|-------|------------------|----------------------|--------------------|
| X_1 | 0,638 | 0,60 | Reliable |
| X_2 | 0,750 | 0,60 | Reliable |
| Y | 0,769 | 0,60 | Reliable |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 17.

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena

nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi, Motivasi, terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | ,125 | ,502 | |
| Kompensasi | ,345 | ,145 | ,294 |
| Motivasi | ,586 | ,138 | ,523 |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Dari hasil perhitungan tabel 5 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,125 + 0,345X_1 + 0,586X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai (b1),(b2) bernilai (positif) artinya jika kompensasi dan motivasi di abaikan maka prestasi kerja karyawan PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang tetap positif.

Nilai koefisien kompensasi dan motivasi juga positif menunjukkan bahwa kedua variable tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang Artinya jika kompensasi dan motivasi meningkat atau menurun maka prestasi kerja karyawan PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang juga akan meningkat atau menurun.

d. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 8,604 | 2 | 4,302 | 25,781 | ,000 ^b |
| Residual | 7,509 | 45 | ,167 | | |
| Total | 16,11 | 47 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 25,781 lebih besar dari F_{tabel} (3,94), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf

signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

e. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. adapun hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 8. Hasil Uji t (parsial) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,125 | ,502 | | ,249 | ,804 |
| Kompensasi | ,345 | ,145 | ,294 | 2,383 | ,021 |
| Motivasi | ,586 | ,138 | ,523 | 4,237 | ,000 |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Kompensasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Kompensasi ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0124, maka $t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,0124)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,021 ($0,021 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Motivasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 4,237, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0124, maka $t_{hitung} (4,237) > t_{tabel} (2,0124)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel 9. Perbandingan Penelitian Terdahulu

| | |
|-------------------------|---|
| Penulis | M. Thoha Mahmud (2008) |
| Judul | Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya |
| Rumusan Masalah | Adakah Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya |
| Jenis Penelitian | Asosiatif |
| Variabel | Disiplin, Kompensasi dan Kinerja Pegawai |

| | |
|--------------------------------|---|
| Data yang digunakan | Primer dan Sekunder |
| Teknik pengumpulan data | Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t |
| Teknik Analisis | Regresi Linier Sederhana |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya |

| | |
|--------------------------------|---|
| Penulis | Damayanti (2013) |
| Judul | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta |
| Rumusan Masalah | Adakah Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta |
| Jenis Penelitian | Asosiatif |
| Variabel | Kompensasi ,Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan |
| Data yang digunakan | Primer dan Sekunder |
| Teknik pengumpulan data | Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t |
| Teknik Analisis | Regresi Linier Berganda |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta |

| | |
|--------------------------------|--|
| Penulis | Kurniadi (2012) |
| Judul | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah |
| Rumusan Masalah | Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah |
| Jenis Penelitian | Asosiatif |
| Variabel | Kompensasi,Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan |
| Data yang digunakan | Primer dan Sekunder |
| Teknik pengumpulan data | Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t |
| Teknik Analisis | Regresi Linier Sederhana |
| Hasil Penelitian | Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah). |

| | |
|--------------------------------|---|
| Penulis | Juli (2016) |
| Judul | Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan |
| Rumusan Masalah | Adakah Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan |
| Jenis Penelitian | Asosiatif |
| Variabel | Kompensasi , Motivasi dan Prestasi Kerja |
| Data yang digunakan | Primer dan sekunder |
| Teknik pengumpulan data | Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t |
| Teknik | Regresi Linier Berganda |

| | |
|-------------------------|---|
| Analisis | |
| Hasil Penelitian | Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan. |

Sumber : M.Thoha Mahmum (2008), Damayanti (2013), dan Kurniadi (2012) juli (2016)

3. Kesimpulan

1. Pengujian secara Simultan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.
2. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.
3. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya perlu menambah informasi seperti sikap manajemen, bagi Manajemen seharusnya memperhatikan pemberian kompensasi dengan memberikan insentif yang adil dan layak kepada pegawai, sehingga pegawai termotivasi dalam berkerja dan memberikan prestasi kerja kepada perusahaan PT.Cipta Prima Konrindo Palembang.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan kompensasi dan motivasi yang diterapkan kepada karyawan karena mempengaruhi faktor prestasi kerja karyawan pt. cipta prima kontrindo palembang sumatera selatan.
3. bagi almamater, diharapkan dapat menjadi referensi tambahan,menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Anwar prabu Menkunegara. 2000. Motivasi kerja dan dampak pada prestasi kerja. *Program pasca sarjana*. Universitas Udayana Bali
- Senoadi, Isnanto Bachtiar. 1984, *motivasi*, sumber A. Depkes.
- Damayanti.2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Palembang: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Sriwijaya Palembang.
- Hersberg. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasan Iqbal. 2004. *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta penerbit PT.Bumi Aksara.
- Haibuan S.P.Malayu. 2007..*Sumber daya manusia*. PT.Aksara Jakarta

- Huesin Umar.2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Kurniadi.2012. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan apotik berkah*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Sriwijaya Palembang.
- Mahmun M.Thoha.2008. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Sriwijaya Palembang.
- McClelland.2001. *Membangun Motivasi*. Robbins. Jakarta
- Maslow.1943. *Motivasi manajemen sumber daya manusia*. Wikipedia Bahasa Indonesia. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Motivasi dan Perilaku Kerja*. penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta. Bandung
- Veithzal. Rivai. 2006. *Manajemen sumber daya manusia, untuk perusahaan* penerbit raja Grafindo persada. Jakarta