

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di PT. Indocitra Anugerah Semesta. Berdasarkan pengambilan sampel yang dilakukan secara *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Dari populasi yang ada, penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Dari rumus tersebut jumlah sampel sebanyak 45 orang.

4.2 Data Responden

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja:

Tabel 4.1
Banyaknya Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20-35 tahun	36	80%
2.	36-50 tahun	9	20%
3.	50 tahun keatas	0	0
TOTAL		45	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui banyaknya responden berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berumur 20-35 tahun sebanyak 36 orang atau 80% dan sisanya berumur 36-50 tahun sebanyak 9 orang atau 20%.

Tabel 4.2

Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	33	73,3%
2.	Perempuan	12	26,7%
TOTAL		45	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 73,3% sisanya responden perempuan sebanyak 12 orang atau 26,7%.

Tabel 4.3

Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMP	13	28,8%
2.	SMA	17	37,8%
3.	Diploma	8	17,8%
4.	S1	7	15,6%
5.	S2	0	0%
TOTAL		45	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui banyaknya responden berdasarkan pendidikan adalah 13 orang lulusan SMP, 17 orang lulusan SMA, 8 orang lulusan diploma, dan 7 orang lulusan S1, masing-masing memiliki persentase sebesar 28,8%, 37,8%, 17,8%, dan 15,6%.

Tabel 4.4

Banyaknya Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-10 tahun	42	93,3%
2.	11-20 tahun	3	6,7%
3.	Lebih dari 20 tahun	0	0%
TOTAL		45	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui banyaknya responden berdasarkan masa kerja didominasi masa kerja antara 1 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 93,3% dan sisanya yang bekerja selama 11 sampai 20 tahun sebanyak 3 orang atau 6,7%.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) yang digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan

dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk/ variabel (Ghozali, 2013). Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika memberikan nilai *KMO and Bartlett's test* $\geq 0,5$ dan analisis faktor (*rules of thumb of loading factor score* ≥ 0.4).

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,679
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	550,917
	df	210
	Sig.	,000

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dalam tabel *KMO and bartlett's test* nilai *Asymp. Sig* untuk setiap persamaan berada di atas alpha yang ditentukan (0.05) yaitu 0,679. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban serang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alhpa > 0.70 (Ghozali, 2013).

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K6	15,3111	4,765	,504	,701
K7	15,6444	4,143	,548	,679
K8	16,1111	4,419	,431	,726
K9	16,2889	3,983	,652	,638
K10	15,7556	4,507	,416	,731

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dalam tabel *reliability statistics* nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, yaitu sebesar 0,742. Sedangkan dalam tabel *item- total statistics* nilai *Cronbach Alpha* \geq *Cronbach Alpha if item deleted*. Berdasarkan tabel tersebut besar *Cronbach Alpha if item deleted* masing-masing sebesar 0,701; 0,679; 0,726; 0,638; dan 0,731. Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M3	21,8000	7,709	,502	,766
M4	22,0222	7,159	,407	,780
M5	21,8222	6,468	,576	,746
M6	22,1778	7,240	,417	,777
M7	22,1111	6,919	,491	,763
M8	22,0667	6,655	,634	,735
M9	22,4000	6,609	,603	,740

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) dalam tabel *reliability statistics* nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, yaitu sebesar 0,786. Sedangkan dalam tabel *item- total statistics* nilai *Cronbach Alpha* \geq *Cronbach Alpha if item deleted*. Berdasarkan tabel tersebut besar *Cronbach Alpha if item deleted* masing-masing sebesar 0,766; 0,780; 0,746; 0,777; 0,763; 0,735; dan 0,740. Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.8**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M3	21,8000	7,709	,502	,766
M4	22,0222	7,159	,407	,780
M5	21,8222	6,468	,576	,746
M6	22,1778	7,240	,417	,777
M7	22,1111	6,919	,491	,763
M8	22,0667	6,655	,634	,735
M9	22,4000	6,609	,603	,740

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dalam tabel *reliability statistics* nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, yaitu sebesar 0,786. Sedangkan dalam tabel *item- total statistics* nilai *Cronbach Alpha* \geq *Cronbach Alpha if item deleted*. Berdasarkan tabel tersebut besar *Cronbach Alpha if item deleted* masing-masing sebesar 0,766; 0,780; 0,746; 0,777; 0,763; 0,735; dan 0,740. Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali,2013). Menurut Ghozali (2013), untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

H_0 = Data terdistribusi secara normal

H_a = Data tidak terdistribusi secara normal.

Dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, kriteria data dikatakan berdistribusi normal jika probabilitas asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari α yang berarti H_0 diterima. Sebaliknya, data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal

apabila probabilitas asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari α yang mengakibatkan H_0 ditolak.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14790916
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,153
	Positive	,153
	Negative	-,106
Test Statistic		,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai *Asymp. Sig* untuk masing-masing persamaan berada di atas alpha yang ditentukan yaitu 0,053 Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya data terdistribusi secara normal.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013).

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolonieritas.
- b. Jika nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, maka terdapat multikolonieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	31,457	8,122		3,873	,000		
	TOTAL_K	-,362	,403	-,186	-,898	,376	,673	1,486
	TOTAL_M	,494	,371	,275	1,330	,193	,673	1,486

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 yaitu 1,486 untuk kompensasi dan motivasi. Berdasarkan kriteria uji multikolonieritas, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya tidak terdapat multikolonieritas dalam data.

4.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali). Kriterianya adalah *Asymp Sig* > 5% maka H_0 diterima (data terbebas dari heteroskedastisitas).

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,734	3,595		2,986	,005
TOTAL_K	-,580	,178	-,591	-3,248	,053
TOTAL_M	,155	,164	,171	,941	,353

a. Dependent Variable: ABS

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan motivasi secara berturut-turut adalah 0,053 dan 0,353 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya di atas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data.

4.3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis regresi linier berganda dilakukan jika variabel bebas berjumlah dua atau lebih. Metode regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun model persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2012 :192)

Dimana:

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Kompensasi
- b₂ = Koefisien Regresi Motivasi
- x₁ = Kompensasi
- x₂ = Motivasi
- e = Error

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,457	8,122		3,873	,000
TOTAL_K	-,362	,403	-,186	-,898	,006
TOTAL_M	,494	,371	,275	1,330	,023

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31,457 - 0,362 X_1 + 0,494 X_2 + e$$

Interpretasi:

$a = 31,457$; artinya jika kompensasi 0 dan motivasi 0 (tidak ada kompensasi dan motivasi kerja), maka kinerja karyawan adalah 31,457.

$b = -0,362$; artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,362 tingkatan.

$c = 0,494$; artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 tingkatan dan kompensasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,494 tingkatan.

4.3.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F output SPSS dapat dilihat pada tabel anova. Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom sig. dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Nugroho, 2005).

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,792	2	16,396	,899	,017 ^b
	Residual	602,180	33	18,248		
	Total	634,972	35			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_M, TOTAL_K

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,017, lebih besar dari 0,05.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients^a*. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Nugroho, 2005).

Tabel 4.14

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,457	8,122		3,873	,000
	TOTAL_K	-,362	,403	-,186	-,898	,006
	TOTAL_M	,494	,371	,275	1,330	,023

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,006, sedangkan untuk variabel motivasi sebesar 0,023 kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak artinya kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.7 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan (KK) indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antarvariabel dan memiliki nilai antara -1 dan +1. Jika koefisien korelasi mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan jika mendekati 0 mengidentifikasi lemahnya hubungan antara dua variabel. Jika koefisien korelasi bernilai positif, maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat nilai koefisien ke +1 maka semakin kuat korelasinya demikian pula sebaliknya. Jika koefisien korelasi bernilai negatif, maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai koefisien ke -1 maka semakin kuat korelasinya demikian pula sebaliknya. Tanda positif (+) dan negative (-) memberikan informasi mengenai arah hubungan

antara variabel tersebut. Jika bernilai positif (+) maka kedua variabel memiliki hubungan yang searah, sedangkan jika bernilai negative (-) maka kedua variabel memiliki hubungan yang tidak searah atau berlawanan.

Tabel 4.15

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,299	4,27175

a. Predictors: (Constant), TOTAL_M, TOTAL_K

Tabel 4.15 menunjukkan hasil nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,555 artinya terdapat pengaruh sebesar 55,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta termasuk pada tingkat hubungan yang sedang/cukup.

4.3.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 46).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2012:250)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Korelasi berganda

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,299	4,27175

a. Predictors: (Constant), TOTAL_M, TOTAL_K

Tabel 4.16 menunjukkan hasil dalam tabel *Adjusted R Square* sebesar 0,299 artinya terdapat pengaruh sebesar 29,9% , variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indocitra Anugerah Semesta. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta. Hasil pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) dan Agiel Puji Damayanti, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agiel

Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Selain itu, motivasi merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan. Tujuan motivasi dalam sebuah perusahaan yang terpenting adalah meningkatkan dan mempertahankan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan. Agar pada saat karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT. Indocitra Anugerah Semesta memberikan sanksi kepada karyawan yang telah melanggar aturan dengan tujuan agar karyawan tersebut tidak akan mengulangi kesalahan yang sama dan perusahaan berharap dengan memberikan sanksi dapat mendorong motivasi karyawan agar mampu bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan kinerjanya. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta. Diantara kedua variabel tersebut,

kompensasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0,006 dan dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,023. Semakin kecil nilai signifikansi maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

