

**ANALISIS MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KERJA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHIYASA BANGKINANG  
KABUPATEN KAMPAR**

***ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND COMPETENCY AND  
THEIR EFFECT ON THE PERFORMANCE OF PT ADHIYASA BANGKINANG  
EMPLOYEES, KAMPAR REGENCY***

**Arman<sup>1)</sup> Rinto Pramono<sup>2)</sup> Supardi<sup>3)</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang  
Email: [arman@stiebangkinang.ac.id](mailto:arman@stiebangkinang.ac.id)

**ABSTRAK:** Kinerja karyawan selalu menekankan pelaksanaan tugas karyawan, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan serta rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan perusahaan itu. Telah banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan PT Adhiyasa Bangkinang. Waktu penelitian direncanakan selama enam bulan dimulai dari persiapan hingga penyusunan laporan yakni pada bulan Mei 2021 hingga bulan Oktober 2021. Data penelitian ini terdiri dari primer dan data sekunder yang diperoleh dengan metode dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua personil di PT Adhiyasa Bangkinang yang berjumlah 31 orang dan semuanya dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi, Kompensasi, Kompetensi

**ABSTRACT:** *Employee performance always emphasizes the implementation of employee duties, while the tasks that must be carried out are part of the job or position in the company and routinely assess individual effectiveness through this work performance evaluation process as the basis for salary increases, promotions, incentives, compensation and types of rewards otherwise provided by the company. There have been many studies conducted on the level of satisfaction with the compensation they receive from the company. The problem of compensation and motivation, apart from being a driving force for someone to work, also has an effect on morale and work discipline. This research was conducted by PT Adhiyasa Bangkinang. The research time is planned for six months starting from preparation to the preparation of the report, namely in May 2021 to October 2021. The research data consists of primary and secondary data obtained by the method of documentation, interviews and questionnaires. The population in this study were all personnel at PT Adhiyasa Bangkinang totaling 31 people and all of them were used as samples. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis.*

**Keywords:** *Performance, Motivation, Compensation, Competence*

## **A. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan selalu menekankan pelaksanaan tugas karyawan, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan serta rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan perusahaan itu.

Telah banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (Sastrohadiwiryo, 2002). Moekijat (2002:8) mengemukakan bahwa seseorang menginginkan pekerjaan yang berarti bagi dirinya sendiri, dan apabila tidak demikian, maka usaha-usaha motivasi akan sangat sulit mencapainya. Seperti yang dinilai oleh karyawan, empat aspek pekerjaan yang penting adalah a) hakikat umum pekerjaan, tantang dan penggunaan bakat-bakat seseorang yang diperlukan, b) kebebasan menyelesaikan pekerjaan, menggunakan gagasan-gagasan, dan mengambil keputusan-keputusan tentang pekerjaan, c) kesempatan untuk tumbuh dan untuk berkembang melalui latihan, umpan balik atas hasil kerja, dan untuk menerima bermacam-macam pekerjaan yang layak, dan d) penghargaan terhadap penyelesaian pekerjaan dengan cara yang jujur, sungguh-sungguh, dan tepat waktu (kinerja).

PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Kampar tepatnya di Kota Bangkinang. Perusahaan ini bergerak dibidang pengadaan batu *Silica* dan *coral stone*. Berdasarkan pengamatan sementara penulis di PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar terhadap kinerja karyawan dijumpai adanya sebagian karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya masing masing. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Target dan Realisasi Tugas Pokok Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar**

No	Tugas Pokok	Tugas	Target	Realisasi
1	Administrasi	Menyiapkan laporan produksi, pengeringan, packing dan pengirman produksi	30 hari kerja	35 hari kerja
2	Produksi	Pengolahan/pengadaan silica dan coral stone	1000 Ton /bulan	700-800 Ton /bulan
3	Pengeringan dan Packing	Menyiapkan material dalam keadaan kering dan siap packing	30 hari kerja	40 hari kerja
4	Distribusi	Pengiriman ke berbagai daerah	1000 Ton /bulan	700-800 Ton /bulan

Sumber: PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1. tingkat penyelesaian tugas oleh karyawan belum mencapai target yang telah di tetapkan. Kondisi ini merupakan suatu gejala yang berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan data wawancara dengan bagian personalia, diketahui karyawan cenderung terlambat atau tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu, dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan guna meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya motivasi kerja yang baik.

Disamping motivasi, kompensasi dan kompetensi yang memadai juga akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Subianto (2016) berpendapat bahwa kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non finansial atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung.

Penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh Kasenda, (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja akan meningkat seperti pemberian gaji dan bonus yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi yang baik seperti penghargaan yang diterima karyawan atas prestasi atau karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu karyawan juga termotivasi untuk melakukan kerja yang lebih baik lagi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## B. TALAAH PUSTAKA

### 1. Kinerja

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan demikian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau pemerintah. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Menurut Robbins (2012), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi, lingkungan kerja, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/kehandalan, kualitas pekerjaan dan disiplin kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:67) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

### 2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2011).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan pemerintah. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013).

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang mendasari perilakunya. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori Herzberg, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan modifikasi perilaku dan teori kaitan imbalan dengan prestasi. Menurut Stoner (2003) indikator yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan/penghargaan.

### 3. Kompensasi

Menurut Yani (2012) yang dikutip oleh (Widodo, 2015) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawannya agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. (Suhariadi, 2013). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka (Sedarmayanti, 2011). Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, yakni keyakinan orang atau dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Keterampilan, yakni memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual. Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi. Budaya organisasi, yakni mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan (Keran, 2012).

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Gaji, yakni gaji yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Bonus, yakni penghasilan tambahan atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Insentif, penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Asuransi, yakni perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian atau kehilangan keuntungan yang diharapkan.

### 4. Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Pengertian Kompetensi menurut Undang-undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Zwell dalam Wibowo (2010) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: keyakinan dan nilai-nilai, karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, motivasi, kemampuan intelektual serta budaya organisasi.

Jenis kompetensi terdiri dari kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegritaskan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi Organisasi, salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi adalah faktor sumberdaya manusianya. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi dari organisasi tersebut (Moheriono, 2010).

Kepercayaan yang terjalin antar karyawan maupun antara karyawan dengan pihak manajemen juga merupakan faktor lain yang memungkinkan terwujudnya proses pembelajaran kompetensi. Rasa saling percaya akan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri masing-masing karyawan. Kepercayaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Kajian untuk kompetensi bertujuan untuk membentuk pola pengetahuan atau keterampilan dalam sebuah organisasi. Adapun indikator yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan, yakni kemampuan seseorang untuk bertindak dalam menunjukkan perilaku atau perbuatan tertentu, pengetahuan, hasil tahu dari segala sesuatu atau pengalaman dan hasil belajar. Dan sikap, yakni suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek dalam organisasi dimana saling menghargai sesama rekan-rekan kerja.

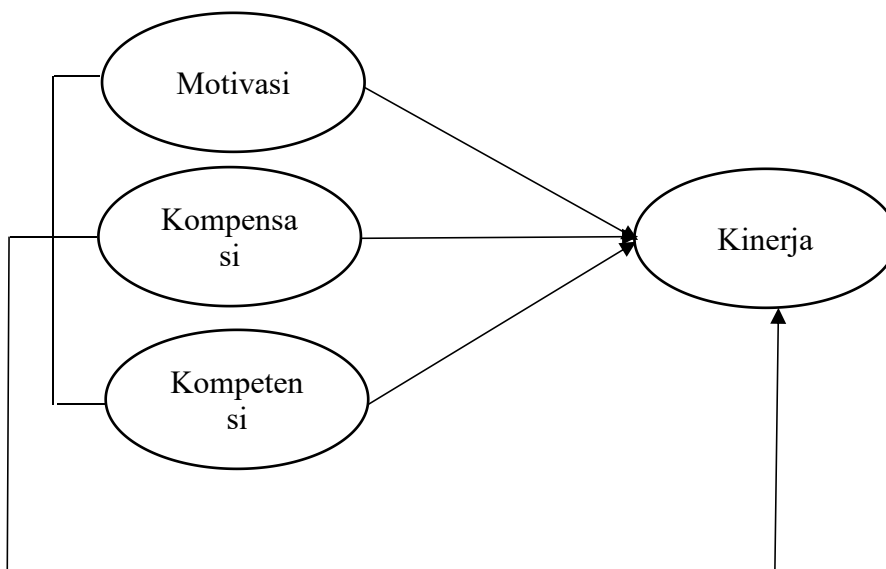
## 5. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Motivasi, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar

## 6. Model Penelitian

Model penelitian ini adalah:



## 7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut definisi operasional variabel penelitian:

**Tabel 2: Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>);</b> Daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis) 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan diri (Stoner, 2003:139)	Ordinal
<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>);</b> kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Asuransi (Wibowo, 2010:350)	Ordinal
<b>Kompetensi (X<sub>3</sub>);</b> kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap	
<b>Kinerja (Y);</b> kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing karyawan.	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas dari hasil 3. Kehadiran (Wilson Bangun, 2012)	Ordinal

## C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dasar analisisnya berisi perhitungan statistik, selanjutnya penelitian ini membuahkan hasil berupa data deskriptif yang berbentuk kata-kata tertulis maupun berbentuk gambar dan grafik, serta berbentuk lisan dari pengamatan terhadap orang maupun perilakunya. Penelitian ini dilakukan PT Adhitya Bangkinang. Waktu penelitian direncanakan selama enam bulan dimulai dari persiapan hingga penyusunan laporan yakni pada bulan Mei 2021 hingga bulan Oktober 2021. Data penelitian ini terdiri dari primer dan data sekunder yang diperoleh dengan metode dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua personil di PT Adhitya Bangkinang yang berjumlah 31 orang dan semuanya dijadikan sampel.

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Langkah berikutnya dilanjutkan dengan analisis deskriptif statistik. Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t uji F pada alpha 5% dengan menggunakan persamaan regresi linear bergna sebagai berikut:

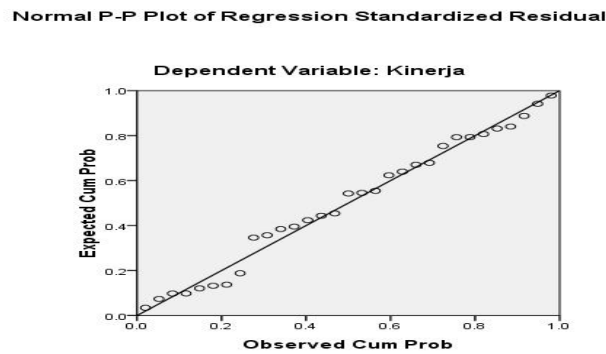
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y= Kinerja; a= Konstanta; b<sub>1</sub>- b<sub>3</sub>= Koefesien Regresi; X<sub>1</sub>= Motivasi  
X<sub>2</sub>= Kompensasi; X<sub>3</sub> = Kompetensi, e= Tingkat Kesalahan (error)

**D. HASIL PENELITIAN**

Hasil pengujian aliditas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel motivasi, kompensasi dan kompetensi serta kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa semua pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid. Kemudian semua pernyataan yang valid, dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas di atas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena nilai alpha variabel motivasi kerja sebesar 0,716; variabel kompensasi yaitu 0,780; variabel kompetensi sebesar 0,759 dan selanjutnya variabel kinerja karyawan yaitu 0,715. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi atau reliabel sebagai alat ukur. Tahapan penelitian berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, dan diketahui bahwa hasil uji normalitas, seperti pada gambar 2 dibawah ini:

**Gambar 2: Grafik Normal Probability P-Plot**



Sumber : Data Primer Diolah Dari SPSS

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal. Asumsi klasik kedua adalah uji dan diperoleh hasil sebagai berikut:

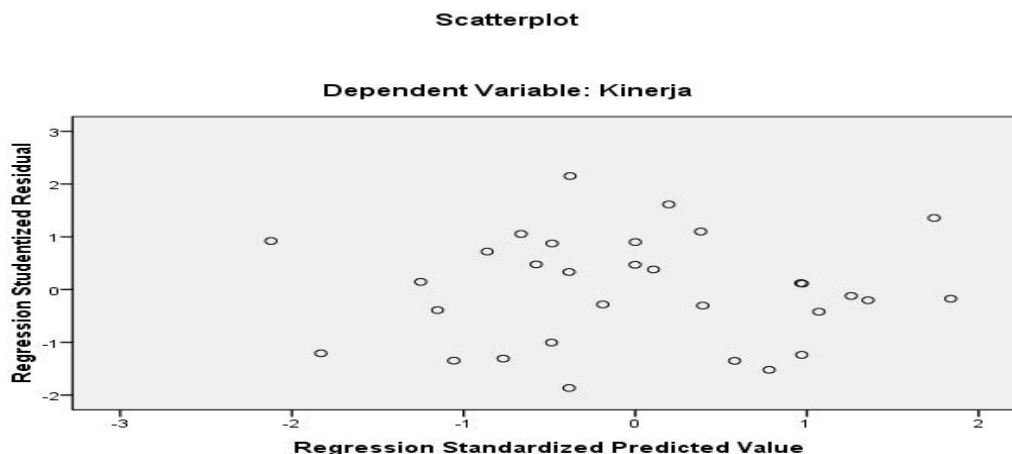
**Tabel 3: Hasil Pengujian Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.694	1.440
Kompensasi	.744	1.344
Kompetensi	.580	1.725

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Uji multikolinieritas dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas, sehingga uji multikolonieritas terpenuhi. Selanjutnya hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3.

**Gambar 3: Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi linear berganda yang digunakan sebagai alat analisis data sudah memenuhi asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.

**Tabel 4: Hasil Regresi Linear Berganda**

<b>Variabel Dependen : Kinerja</b>				
<b>Variabel</b>	<b>Unstandardized Coefficients B</b>	<b>tHitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Konstanta	11.456			
Motivasi Kerja	0.477	3.999	0.007	Ada Pengaruh
Kompensasi	0.479	3.115	0.005	Ada Pengaruh
Kompetensi	0.529	3.071	0.005	Ada Pengaruh
F Hitung : 26,009				
Sig. : 0,003				
Adjusted R Square : 0,598				

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 11,456 dapat diartikan besar variabel kinerja karyawan sebesar 11,456 tanpa dipengaruhi oleh variabel independen. Artinya nilai konstanta positif berarti adanya kenaikan variabel kinerja karyawan. Nilai 0,477 merupakan koefisien regresi  $X_1$  yang berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,477 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya. Nilai 0,492 merupakan koefisien regresi  $X_2$  yang berarti bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_2$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,492 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya. Nilai 0,599 merupakan koefisien regresi  $X_3$  yang berarti bahwa apabila variabel kompetensi ( $X_3$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,599 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

Berdasarkan tabel 4 perhitungan t penelitian sebesar 3,999, taraf signifikansi 0,007 lebih rendah dari 0,05. Maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya hipotesis pertama "Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Adhityasa" terbukti. Nilai t hitung variabel kompetensi diperoleh sebesar 3,115 > t tabel sebesar



2,048 sehingga  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Artinya hipotesis kedua “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adhiyasa” terbukti. Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $3,071 > t$  tabel sebesar 2,048 sehingga  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya hipotesis ketiga “Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adhiyasa” terbukti.

Hasil perhitungan angka signifikansi  $F$  hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a4$  diterima. Artinya hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa motivasi, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adhiyasa” terbukti. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 diatas, diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,621. Sehingga besar kontribusi variabel motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%, sisanya sebesar 37,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## PEMBAHASAN

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 3,999 dan signifikansi 0,007. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,477 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,477 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi kerja. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) bahwa motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan gairah kerja bawahan, agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Munandar (2001) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasrat yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mempengaruhi tercapainya tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut jika berhasil akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini berarti motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja demi mencapai tujuan yang maksimal.

Pada dasarnya, motivasi kerja seseorang itu berbeda ada motivasi kerja yang tinggi dan ada yang motivasi kerjanya rendah. Bila motivasi kerja seseorang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka berpengaruh pada kinerja yang rendah. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 3,115 dan signifikansi 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,479 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari Kompensasi. Artinya, semakin baik Kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,479 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Kompensasi juga salah satu motivasi guna meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Suwatno (2013) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi seseorang dalam bekerja. hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Sejalan dengan hasil penelitian Soares dan Riana (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 3,071 dan signifikansi 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,529 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kompetensi. Artinya, semakin baik kompetensi pada pegawai maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat

diartikan adanya peningkatan sebesar 0,599 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompetensi.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Lasmahadi (2002) yang menjelaskan bahwa aspek-aspek kompetensi seperti pribadi yang mencakup nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya.

Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi merupakan hubungan antara karakteristik individu dan performansi kerja. Karakteristik individu yang dimaksud mencakup; dorongan, sifat/watak, citra diri, dan pengetahuan yang akan menentukan perilaku orang dalam bekerja. Sedangkan perilaku merupakan tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 36.099 dan signifikansi 0,003. Hasil pada R Square menunjukkan nilai 0,621 yang dapat diartikan Motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,1% dan sebesar 37,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam suatu perusahaan tentunya memiliki suatu tujuan yaitu menghasilkan kinerja yang baik, maka dari itu pentingnya suatu kompetensi yang harus dimiliki bagi seluruh karyawan sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berkembangnya kompetensi juga tidak lepas dari peran diri seorang karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil kinerja. Selain kompetensi karyawan yang memadai untuk mencapai hasil kerja maksimal dan unggul diperlukan pula elemen motivasi dan juga kompensasi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan suatu tindakan secara optimal. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa upaya tersebut akan menghasilkan penghargaan, bonus atau promosi. Sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan itu dapat memuaskan karyawan bagi tujuan individu mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Suarni (2021), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UPT Pelabuhan Sungai Duku Pekanbaru. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.414 dan p-values sebesar 0.000. Dari hasil ini dinyatakan p-value lebih rendah dari alpha yaitu  $0.000 < 0.05$ . Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelabuhan Sungai Duku Pekanbaru. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarni, Robby dan Nurman (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## E. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,999 dan signifikansi 0,007. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,477 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,115 dan signifikansi 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,479 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kompensasi. Artinya, semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

3. Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 3,071 dan signifikansi 0,005. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,529 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kompetensi. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik
4. Motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung 36,099 dan signifikansi 0,003. Hasil pada  $R$  Square menunjukkan nilai 0,621 yang dapat diartikan Motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,1% dan sebesar 37,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lainnya.

## SARAN

Setelah melakukan penelitian di PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar, Maka peneliti memberikan saran yang bermanfaat bagi PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar untuk kedepannya, antara lain:

1. Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya. Maka diperlukan upaya pimpinan PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar dalam memberikan motivasi kepada karyawannya agar dorongan dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan sudah baik dan memuaskan karyawan. Maka hal itu harus terus dipertahankan, supaya kinerja karyawan PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar selalu meningkat.
3. Kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan di bidang PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar agar kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan tujuan perusahaan akan tercapai.
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Adhitya Bangkinang Kabupaten Kampar adalah dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Tujuan pemberian reward agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Ali Umar dan Suarni Norawati, 2021, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru*, JESYA; Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022
- Budianto. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1,
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heri Supriyanto dan Djudi Mukzam 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 58 No. 1.
- Ilham Nuryasin dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Adiministrasi Bisnis (JAB) Vol 41 (1)

- Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Jurnal Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586
- Kartini Kartono. 2012. *Pemimpin dan Lingkungan kerja*, Jakarta : Kelompok Gramedia, Jakarta. *Lingkungan kerja, Komunikasi, Imbalan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola BMT. JBRI*, Vol.6, No.1, Januari 2010, 59-74. *Kinerja karyawan Pada PT. Allians Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Bandung : Program Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2011. *Manajemen Sumber Manusia* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.. 2012. *Organizational Behaviour. 10th Edition*. Jakarta: Gramedia Jakarta
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suarni Norawati, Robbi Abdillah dan Nurman Zakaria (2020), *Analisis Komitmen dan Kompetensi dan Dampak pada Kinerja Guru pada SMAN 1 Bangkinang Kota*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 18. No.2, September 2021: Hal: 166-175, EISSN : 2442-9813 ISSN : 1829-9822