

**DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA MOTIVASI DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PT NUSANTARA INFRASTRUCTURE TBK JAKARTA)**

Didin Hikmah Perkasa¹⁾, Mariah²⁾, Abdul Ajis³⁾

^{1,2)}Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, ³⁾Universitas Mercu Buana Jakarta
didin.perkasa@kalbis.ac.id, ²⁾mariah@kalbis.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of compensation, employee satisfaction and work motivation on employee performance in PT Nusantara Infrastructure Tbk . The object of this research are employees of the company PT Nusantara Infrastructure Tbk, located in Jakarta. The research was conducted to 60 staff members as respondents with saturated technique sampling uses. Multiple regression analysis was used in this research. The result found that compensation has a positive and significant effect to employee performance, and employee satisfaction and motivation they have positive but not significant effect to the employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance, PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta. Teknik sampel jenuh digunakan pada 60 orang karyawan sebagai responden yang diteliti. Penelitian menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sejatinya adalah aset utama perusahaan. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik sangat penting dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mendukung unit-unit kerja yang handal dan berkualitas. Fungsi sumber daya manusia juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap di Indonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan

tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai atau karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai atau karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi pegawai atau karyawan perlu dibangkitkan agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

PT. Nusantara Infrastructure Tbk adalah industri infrastruktur dengan memainkan peran sebagai investor dan pengembang/operator. Dengan demikian perusahaan berfokus pada cara berinvestasi yang besar dan lebih besar lagi sektor yang dimiliki saat ini atau sektor-sektor baru dimaksudkan untuk dapat mengangkat serta bisnis di sektor yang sudah ada. Saat ini perusahaan memiliki 5 sektor bisnis yaitu jalan tol, menara telekomunikasi, energi, air bersih, dan pelabuhan, yang masing-masing memiliki potensi yang sangat besar.

Permasalahan yang dialami oleh PT. Nusantara Infrastructure Tbk antara lain adalah tidak tercapainya kinerja dimana, khususnya pada tahun 2016 laba yang di terima perusahaan mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, adapun beberapa penyebab masalah kinerja antara lain dalam pemberian kompensasi belum sesuai dengan yang di harapkan khususnya dalam pemberian insentif yang biasanya di berikan dua kali dalam setahun tetapi oleh perusahaan dengan mengeluarkan kebijakan baru hanya diberikan satu tahun sekali, selain itu adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dalam hal pemberian tunjangan belum semua yang menjadi hak karyawan dapat terpenuhi dan ada kesan hal tersebut akan dihilangkan, hal lainnya motivasi karyawan yang menurun karena pekerjaan yang dilakukan kurang menarik, monoton dan adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja.

Penyebab lainnya yang dialami oleh perusahaan tersebut adalah mengenai tingkat kedisiplinan karyawan yang menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel kehadiran karyawan yang selalu mengalami keterlambatan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk ?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk ?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Kesinambungan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2009) adalah "perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat."

Sedangkan Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendayagunakan manusia mulai dari proses perencanaan sampai proses pemutusan hubungan kerja.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Hasibuan (2011) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah di tentukan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa terhadap kerja mereka seperti gaji dan bonus. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Handoko (dalam Sutrisno 2009) mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek

pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Motivasi

Handoko (dalam Sutrisno 2009), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Hasibuan (2011), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar.

Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan definisi para ahli dan terlihat dari berbagai penelitian terdahulu jika kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam penelitian Wijaya dan Andreani (2015) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan yang artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2007), hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut mitos manajemen dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai koefisien jalurnya masing - masing adalah 0,445 dan 0,240, sehingga besarnya pengaruh total adalah 0,685.

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2007), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seseorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) yang menunjukkan jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2017 di PT Nusantara Infrastructure Tbk yang berlokasi di jalan raya Jendral Sudirman Kavling 52 - 53 Lot 9 SCBD Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12190 dan objek yang diteliti adalah karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Desain Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi Sugiyono (2014). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga Variabel independen yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2014). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk sebanyak 60 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan *convenience sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Convenience sampling* adalah teknik penentuan sampel dimana karyawan yang dijadikan responden adalah yang berada di lokasi penelitian pada saat proses penyebaran kuesioner berjalan dan bersedia menjadi responden.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2014) data primer dalam penelitian ini merupakan data kuisisioner dari karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2017 di PT Nusantara Infrastructure Tbk yang berlokasi di jalan raya Jendral Sudirman Kavling 52 - 53 Lot 9 SCBD Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12190 dan objek yang diteliti adalah karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Variabel Kompensasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KO1	0,730	0,3	Valid
KO2	0,522	0,3	Valid
KO3	0,637	0,3	Valid
KO4	0,442	0,3	Valid
KO5	0,686	0,3	Valid
KO6	0,495	0,3	Valid
KO7	0,465	0,3	Valid

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel Kompensasi terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kompensasi dikatakan valid.

Variabel Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel Kepuasan Kerja terlihat pada tabel 1 sudah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Kepuasan Kerja dikatakan valid.

Variabel Motivasi

Hasil uji validitas terhadap variable Motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
MO1	0,684	0,3	Valid
MO2	0,793	0,3	Valid
MO3	0,473	0,3	Valid
MO4	0,582	0,3	Valid
MO5	0,680	0,3	Valid

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk indikator variabel Motivasi terlihat pada tabel 2 sudah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Motivasi dikatakan valid.

Variabel Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan ulang yang telah dilakukan untuk indikator variabel Kinerja Karyawan terlihat pada tabel diatas sudah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

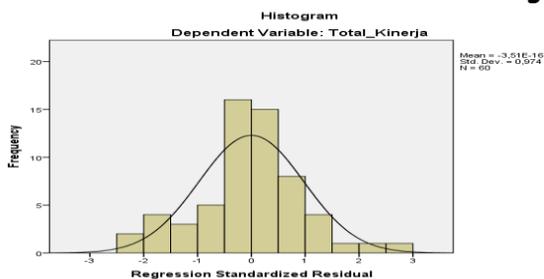
Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS didapat bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel Kompensasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,635, variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,833, variabel Motivasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,615, dan variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,758. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

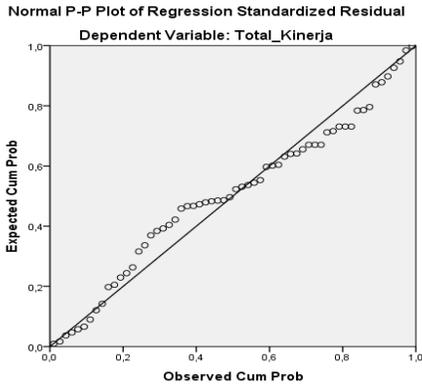
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov dengan bantuan program SPSS ditunjukkan dengan gambar 1 berikut:

Histogram Uji Normalitas



P-Plot Uji Normalitas



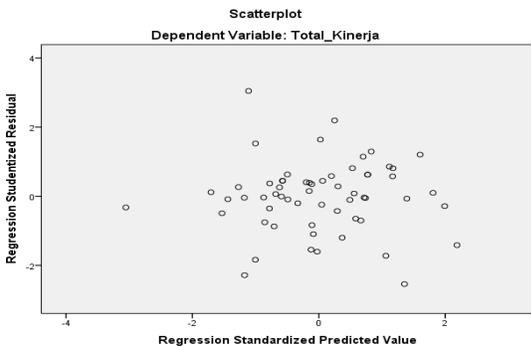
Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah atau grafik histogram yang membentuk garis gunung melengkung. Hal ini menunjukkan pola distribusi data yang normal. Oleh karena itu model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Keseluruhan variabel X1 (Kompensasi), variabel X2 (Kepuasan Kerja), variabel X3 (Motivasi), dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Bahwa nilai *tolerance* dari masing - masing variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) sebesar 0,489, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,637, dan Motivasi (X3) sebesar 0,721. Dari hasil output variance inflation factor (VIF) diketahui masing-masing variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) sebesar 2,045, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1,571, dan Motivasi (X3) sebesar 1,387. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastitas

Dari gambar grafik *scatterplot* di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebagai berikut :

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

$$Y = 0,619 + 0,544X_1 + 0,078X_2 + 0,088X_3 + e$$

Dari persamaan matematis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,619 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan Kinerja Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk ketika variabel bebasnya, yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol (0).
- Variabel Kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan di PT Nusantara Infrastructure Tbk akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,544 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja PT Nusantara Infrastructure Tbk akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,078 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel Motivasi (X3) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan Kinerja Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,088 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable - variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan adjusted R square. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,360 yang artinya 36% yang berarti kontribusi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi. Jadi selebihnya sebesar 64% dijelaskan oleh variable - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. nilai sig 0,000 itu berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka model diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika probabilitas/signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika probabilitas/signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 nilai sig kompensasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 nilai sig kepuasan kerja sebesar 0,443 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 nilai sig motivasi sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial motivasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.19 variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,196. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,003) serta nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.19 variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 0,773. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,003) serta nilai signifikansi $0,443 > 0,05$. Kesimpulan yang dapat

diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.19 variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 0,638. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2,003 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,003) serta nilai signifikansi $0,638 > 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 3 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk, sedangkan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a) PT Nusantara Infrastructure Tbk

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, nilai terendah ada pada ketidakpuasan pemberian upah lembur dan tingkat gaji secara keseluruhan. Disarankan perusahaan dapat mempertimbangkan kenaikan upah secara wajar berdasarkan beban dan kompleksitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Serta menyamaratakan kesejahteraan karyawan dalam upah lembur sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hasil analisis deskriptif kepuasan kerja didapatkan hasil terendah ada pada jenjang karir. Disarankan agar perusahaan dapat memberikan aturan yang jelas mengenai jenjang karir seperti dalam hal lama bekerja, kecakapan dalam kepemimpinan, ide - ide kreatif yang karyawan hasilkan selama bekerja di perusahaan sehingga dapat membawa pada kemajuan perusahaan.

Dalam hasil analisis deskriptif variabel motivasi didapatkan nilai terendah adalah terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Disarankan perusahaan dapat memberikan sosialisasi atau pelatihan kepada karyawan bahwa betapa pentingnya terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja. Karena dengan hal tersebut kerja team akan lebih solid sehingga motivasi karyawan bekerja teroptimalkan.

b) Penelitian selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, et al. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan Dinas Kantor Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2. Bali.*
- Edwin, B. Flippo. (2009). Manajemen Personalialia, Jilid I. Jakarta. Erlangga.
- Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Perdana Media Group.
- Hameed, Abdul, et al. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014*
- Hasibuan, Malayu S.,P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 17. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M, & Brobbey, V.A. (2013). Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. III, Issue 11, November 2015.*
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, 142 No. 2, Agustus 2013*
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA 853*
- Kristianto, Dian. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.
- Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375*
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 - 228*
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.13, NO. 1, MARET 2011: 40-45.*

- Robbins Sp, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso Yussy, & Ronnie, R. Masman. (2016). *Manajemen Kompensasi Eksekutif*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R n D)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suwati, Yuli. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org © Copyright 2013.
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama". *AGORA*. Volume 3, Nomor 2, Tahun 2015.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta. Salemba Empat.