

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HEXING TECHNOLOGY

ABSTRACT
Indra Irawan
Darlius

The aims of the research is to knows and analyze the effect of motivation of work, competences and compensation on the performance of PT Hexing Technology's employees.

PT Hexing Technology is the company who manufacturing in Prepaid Electrical Meter Measurement that located in Karawang, West of Java with the total of the employees are 150 employees whereas 118 employees (84%) are employees in production department who will be population and sample in this research caused the sampling technic to take a sample is using Sensus Sampling Technic. Meanwhile the design of research is using Quantitative methode. To analyze the effect of the independent variable (motivation of work, competence and compensation) to dependent variable then used of Multiple Linear Regression to knows which the variable that most effected.

The research result by using SPSS version 22 shows that the motivation is positifly effected to the employee's performance is 29,8% which mean that when the motivation increasing then performance getting increase. The competence variable is not effected to the employee's performance. The compensation is effected to the performance is 25,4% which mean that when the motivation increasing then performance getting increase. Motivation, competence and compensation is simultanly are effected to the employee's performance around 23,4% which mean that employee's performance is effected by another factor who is not researched.

The result of this research to be able to a guidance for the other parties to improve the performance of the employee. For that need to attention on the motivation of work in the organization. Beside that, need to be done improvement as continuously by competences and compensation to tha all employees.

Key words : Motivation of work, Competences, Compensation and Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Hexing Technology adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan meter listrik elektronik prabayar. Menyadari bahwa SDM merupakan salah satu aset terbesar perusahaan sehingga menjaga kualitas SDM yang baik merupakan suatu keharusan guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Tika (2006) dalam Dhermawan et.,al (2012:126) menyatakan bahwa setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Adapun rencana/target pencapaian produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 95 %, sementara realisasi hingga 3 tahun terakhir rata-rata sebesar 85% ,sehingga bila dirata – ratakan sejak periode 2014 hingga 2016 masih terdapat gap sebesar kurang lebih 10%.

Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja pada umumnya dan khususnya karyawan pada departemen produksi di PT. Hexing Technology.
2. Adanya hasil kerja karyawan yang belum maksimal di PT.Hexing Technology karena kurangnya kompetensi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Kurangnya kompensasi yang pantas kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja dan standar upah yang diberlakukan terutama untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun.
4. Kurangnya program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.
5. Gaya kepemimpinan yang masih bersifat terpusat.
6. Tingkat disiplin karyawan dalam menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dan berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun dalam penelitian ini peneliti membatasi pada **motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi** karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology.
4. Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi *kinerja perusahaan* menurut Simanjuntak (2005) adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Definisi *kinerja karyawan* menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja.

Ada beberapa faktor pengukuran kinerja karyawan antara lain menggunakan aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreativitas, prakarsa, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan dan tanggungjawab. Selain itu menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yang bila dirumuskan bahwa:

- Human Performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situation
- Ability = Knowledge + Skill

Motivasi Kerja

Motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara:2014). Motivasi adalah kesiapan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut guna memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins:2005).

Kompetensi

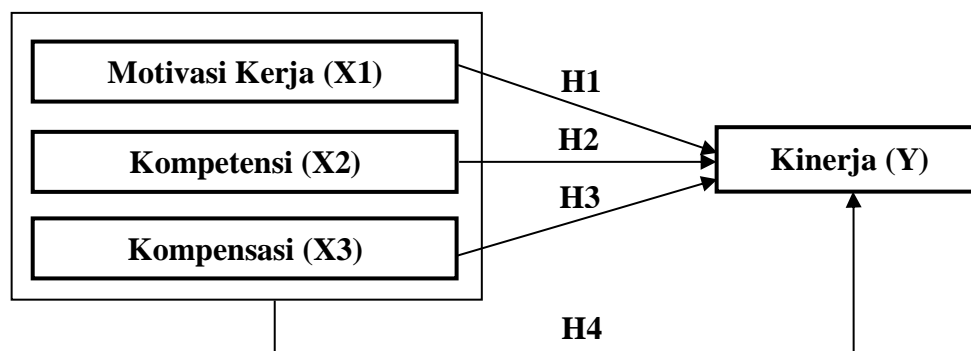
Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi : pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Ruki (2006) berpendapat bahwa komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya :Karakter pribadi (*traits*), Konsep diri (*self concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), Motivasi (*motivation*)

Kompensasi

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Simamora:2004). Kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Ella:2010), dinyatakan juga bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian, maka peneliti membuat kerangka penelitian sebagaimana digambarkan dibawah ini bahwa motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen serta kinerja (Y) sebagai variable dependent baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama yang ditunjuk dengan tanda garis panah. Hubungan antara variable-variable bebas (independent) dan variable terikat (dependent) dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka penelitian seperti pada gambar 3.3. sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data, Tempat dan Waktu Penelitian.

Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian dalam hal ini adalah karyawan PT Hexing Technology pada departemen produksi dan dipandu dengan kuesioner, hasil diskusi dan wawancara.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi atau perusahaan, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi atau perusahaan sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Hexing Technology, alamat di Kawasan Industri Mitrakarawang, Jl. Mitra Timur 2, Blok D-24, Karawang, Jawa Barat. Penelitian dimulai dari September - Desember 2017

Populasi dan Sampel

1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Hexing Technology yang berlokasi di Karawang, khususnya pada departemen produksi dengan total karyawan sebanyak 118 orang atau 84% dari total seluruh karyawan.

2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012) atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Desain Penelitian

Desain yang digunakan adalah *desain deskriptif* dan penelaahan hubungan antara variabel (*desain kausal*) untuk mengukur hubungan antara variabel riset atau untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana r hitung merupakan

angka yang terdapat dalam kolom *Correlated Item Total Correlation* dan *r* tabel merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan derajat bebas (df) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk menguji validitas digunakan bantuan software SPSS 22.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *Cronbach alpha* (α) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Perhitungannya dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan metode regresi linear berganda, harus dipenuhi beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

Metode Analisis

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sensus menggunakan kuesioner tertutup (*lampiran 1-2*). Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval (1 - 5)

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data - data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda (Sugiono:2001) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji.

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan menu *analyze* dan sub menu *compare mean*.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau **degree of freedom** (df) atau dikenal dengan df_2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N_2 .

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Angka R diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variable terikat (adjusted R square). Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan menu analyze dan sub menu regresi. Koefisien berganda atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut: (Al Husin, 2003:341)

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r hitung negatif, item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dan pada penelitian ini nilai r table dapat dilihat pada tabel statistik r dengan $df = n-2$ atau $30-2=28$ dan dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai r tabel = 0,361.

Dari hasil pengolahan yang telah dilakukan dalam penelitian ini didapat bahwa 95 % butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*correlated item total correlation*) lebih besar daripada nilai r table (0,361) maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisioner tersebut **valid**.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Menurut Sekaran (2003) dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sbb:

“Cronbach’s alpha < 0,60 = reliabilitas buruk; 0,60 - 0,79 = reliabilitas diterima; 0,8 atau di atasnya = reliabilitas baik “

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach’s alpha*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
Motivasi (X1)	0,922	0,600	Reliabilitas baik
Kompetensi (X2)	0,923	0,600	Reliabilitas baik
Kompensasi (X3)	0,910	0,600	Reliabilitas baik
Kinerja (Y)	0,925	0,600	Reliabilitas baik

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ke 4 (empat) variabel di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Deskriptif Statistik

Hasil dari statistik deskriptif tentang variable-variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	118	59	102	79.06	10.907
Kompetensi (X2)	118	50	94	74.81	9.126
Kompensasi (X3)	118	52	99	71.00	9.799
Kinerja (Y)	118	56	100	76.77	10.107
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Data diolah, 2018

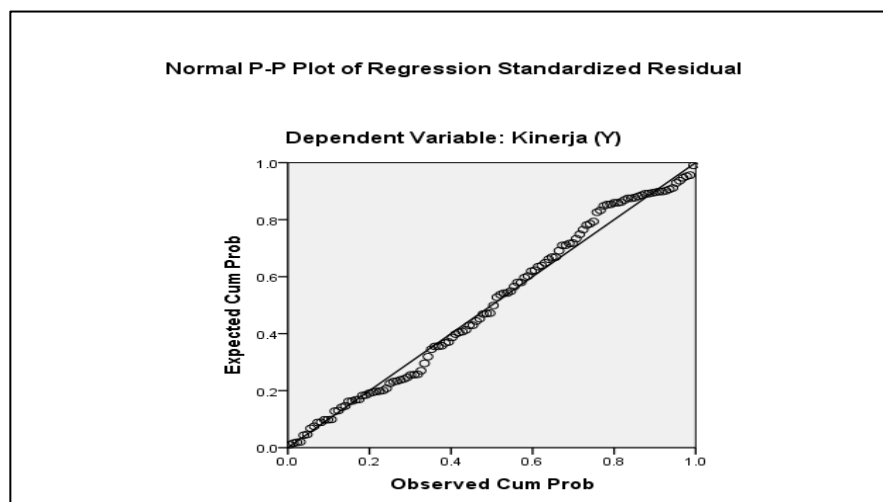
Dari tabel di atas dapat diketahui deskripsi statistik tentang skor total dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skor total adalah penjumlahan skor dari item pertanyaan 1 sampai item terakhir untuk masing-masing variabel. Untuk variabel Motivasi jumlah data 118, nilai minimum 59, nilai maksimum 102, rata-rata 79,06, dan standar deviasi 10,907. Untuk variabel Kompetensi jumlah data 118, nilai minimum 50, nilai maksimum 94, rata-rata 74,81, dan standar deviasi 9,126. Untuk variabel Kompensasi jumlah data 118, nilai minimum 52, nilai maksimum 99, rata-rata 71,00, dan standar deviasi 9,799. Dan untuk variabel Kinerja jumlah data 118, nilai minimum 56, nilai maksimum 100, rata-rata 76,77, dan standar deviasi 10,107.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y sesungguhnya dengan variabel Y yang diprediksikan.

Gambar 4.2. Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2018

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014:103). Hasil uji multikolinearitas :

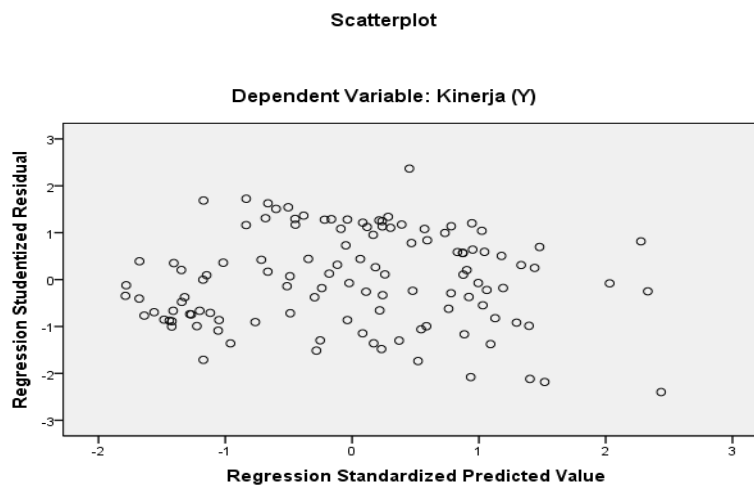
Tabel 4.10
Hasil uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	.878	1.139
Kompetensi (X2)	.843	1.186
Kompensasi (X3)	.831	1.204

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk ketiga variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:134). Hasil uji sebagai berikut :



Gambar 4.3
Hasil uji
Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2018

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama-sama (uji F).

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.569	8.607		3.552	.001
Motivasi (X1)	.298	.081	.321	3.669	.000
Kompetensi (X2)	.063	.099	.056	.633	.528
Kompensasi (X3)	.254	.093	.246	2.733	.007

Sumber : Data diolah, 2018

Persamaan regresinya adalah : $Y = 30,569 + 0,298X_1 + 0,063X_2 + 0,254X_3$

Arti angka-angka tersebut sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 30,569; artinya jika motivasi, kompetensi dan kompensasi nilainya adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya 30,569.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,298; artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,063; artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,063 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,254; artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen atau tidak.

Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil uji t (uji secara parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.552	.001
Motivasi (X1)	3.669	.000

Kompetensi (X2)	.633	.528
Kompensasi (X3)	2.733	.007

Sumber : Data diolah, 2018

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil analisis determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 ^a	.234	.214	8.962	2.049

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,214 (21,4%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi, kompetensi dan kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 21,4% variasi variabel kinerja, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa:

1. Secara Simultan.

Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig. $0,000 < \alpha < 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Secara Parsial

Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan PT Hexing Technology pun akan menjadi baik pula. Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena penempatan kerja masih secara umum yaitu berdasarkan perintah atasan saja. Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja hal ini disebabkan adanya kompensasi karyawan yang baik maka kinerja karyawan PT Hexing Technology akan baik, Jadi semakin perusahaan dapat meningkatkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hexing Technology sebesar 29,8 %. Artinya adalah semakin meningkat motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT Hexing Technology dikarenakan penempatan kerja masih secara umum yaitu berdasarkan perintah atasan saja.

3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology sebesar 25,4%. Artinya adalah semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan
4. Motivasi, kompetensi, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan PT Hexing Technology. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain sebesar 76,6% yang tidak diteliti oleh peneliti.

Implikasi

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin meningkat motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar ke depannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kesempatan mengembangkan karir yang sama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan tingkat kompetensi masing-masing karyawan dengan cara pemberian pelatihan secara berkala dan berkesinambungan serta dapat merotasi penempatan kerja yang baik karena meningkatnya kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam menghitung ketepatan besarnya gaji karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tindakan atau perilaku tidak etis serta menurunnya kinerja karyawan yang dapat terjadi dalam perusahaan.

Saran.

Kepada Manajemen PT Hexing Technology

1. Tingkatkan kualitas lingkungan kerja fisik di perusahaan bagi para karyawan produksi.
2. Memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.
3. Pemberian gaji yang tepat waktu dan juga memberikan kesesuaian besaran gaji dengan memperhitungkan masa kerja.
4. Pemberian tunjangan pensiun diberikan kepada karyawan mulai karyawan bergabung.

Kepada Karyawan PT Hexing Technology

Agar lebih dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Kepada Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Husin, Syahri, 2003, "Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows", Edisi Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal: 69, 257, 341.
- Dessler, G., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. (10) PT Intansejati. Klaten.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- _____. 2010. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Penerbit PT Refika

Aditama, Bandung

- Priyatno, Duwi, 2014, "SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI. Hal: 94, 103, 106.
- Robbins, S. P., dan Judge, T.A., 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi kedua belas Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, A., 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2001. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta