



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TANJUNG KABUPATEN TABALONG

**Taufik Rahman\***

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong  
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong KodePos 70123  
Telp/Fax (0526) 2022484

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong baik secara parsial maupun simultan, dengan pendekatan kuantitatif teknik analisa yang digunakan yaitu analisa regresi lenier berganda, Dengan alat pengujian Software SPSS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dimana diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu:  $1,344 < 1,985$ , variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dimana diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu:  $7,248 > 1,985$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Tabalong kinerja dipengaruhi signifikan dengan 60,8% sisa 39,2% dipengaruhi variabel lain

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci :** *Kompensasi dan Motivasi, Kinerja karyawan*

### ***THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TANJUNG KABUPATEN TABALONG***

#### ***ABSTRACT***

*This study aim is to determine whether the compensation and motivation This on a significant effect on the employees performance at PDAM Tanjung, Tabalong, partially a quantitative approach with a quantitative approach analysis technique used is multiple regression analysis lenier used was with software SPSS.*

*The results of this study explained that the compensation variable insignificant affected employee performance variable in which the value of calculated variable  $t$  was  $< t$  table namely:  $1,344 < 1,985$ , while the motivation variable significantly affected the employee performance in which the of calculated variable  $t$  was  $> t$  table, namely:  $7,248 > 1,985$ . The results showed that the compensation and motivation on significant effect at employees performance PDAM Tanjung, Tabalong While the significantly effected. By 60.8 % while the other 39.2 influenced by other variables*

*This study shows that the motivation had higher significant effect than compensation towards employee performance the motivation had a positive and significant effect on the employee performance.*

**Keywords :** *Compensation and Motivation , Employee Performance*



## PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk hidup yang paling tinggi derajatnya memiliki kebutuhan yang lebih kompleks dari makhluk hidup lainnya dan semua kebutuhan tersebut haruslah dipenuhi. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tersebut maka manusia melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu aktivitas yang dilakukan oleh manusia adalah bekerja. Selain sebagai faktor utama yang mendorong seseorang bekerja, masalah kompensasi juga menjadi hal yang sangat penting bagi pihak perusahaan sebab besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat. Sistem pemberian kompensasi pada tiap perusahaan akan berbeda dengan perusahaan lainnya. Ini dipengaruhi oleh jenis usaha dan kemampuan perusahaan yang bersangkutan.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tidak bisa bertindak semaunya saja tetapi harus dilandasi dengan idealisme, untuk itulah perlu diketahui faktor-faktor yang mendorong manusia bekerja atau lebih dikenal dengan istilah motivasi. Motivasi kerja seseorang erat kaitannya dengan semangat kerjanya,

dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai dan tercapainya tujuan ini menandakan prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Meskipun dalam perjalanan waktu masih banyak kesalahan dan *complain* yang masuk ke perusahaan PDAM Tanjung namun paling tidak karyawan sudah bisa mengantisipasi. Meskipun masih ada di antara karyawan tidak mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasinya kurang maksimal. Karena tidak sesuai dengan keahliannya ataupun sumber daya manusia yang kurang baik. Hal ini ada hubungannya dengan pendanaan yang mana harus dianggarkan terlebih dahulu dan menunggu persetujuan sehingga proses perbaikan menjadi lambat, dan kurangnya personil yang khusus menangani perbaikan di perusahaan. Untuk mendapatkan kualitas karyawan yang terbaik, maka Perusahaan Daerah PDAM

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Tanjung Kabupaten Tabalong harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efisien dan efektif, sehingga dalam proses pekerjaan yang dilakukan seorang tenaga kerja harus sudah siap sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong
2. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong
3. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong

### Tinjauan Pustaka

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua

karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012:154).

Menurut pendapat Suwatno (2001:105), yang sebagai berikut: *“Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer”* (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) Pendapat serupa juga dikemukakan Suwatno (2001 : 105) yaitu: *As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives* (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi)

Menurut Hasibuan (2000:126), Kebijakan kompensasi baik besarnya,



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>  
susunannya maupun waktu  
pembayarannya

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ini ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

Menurut Rivai (2004:455), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan

seseorang melibatkan diri dalam kegiatan

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaikbaiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2006:141). yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang

berasal dari karyawan.yaitu dalam faktor Internal, faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:1) Keinginan untuk dapat hidup. 2) Keinginan untuk dapat memiliki. 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 5) Keinginan untuk berkuasa, kemudian secara faktor eksternal, faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

melemahkan motivasi kerja seseorang. orang lain.

Faktor-faktor ekstern itu adalah: 1) Kondisi

lingkungan kerja. 2) Kompensasi yang

memadai. 3) Supervisi yang baik. 4)

Adanya jaminan pekerjaan. 5) Status dan tanggung jawab. 6) Peraturan yang fleksibel

Menurut Sutrisno (2011:121) Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia.

Menurut David dalam sutrisno, (2011:128) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: (a). *Need for achievement* yaitu Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu, (b). *Need for affiliation* yaitu merupakan kebutuhan akan kehangatan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain, (c). *Need for power* yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain, kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai keinginan manajer. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan Sutrisno (2011:140).

Adapun asas-asas motivasi juga memberikan gambaran tentang motivasi diantaranya adalah: (a) Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. (b) Asas Komunikasi, yang didelegasikan, artinya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas

dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.(f) Asas Perhatian Timbal Balik, artinya memotivasi bawahan

artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan

Motivasi, adalah kesediaan atau dorongan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual menurut Gibson (1997 : 85).

Menurut Sulistiyaningsih (2003:223) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2000:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Febryani (2003:42) dalam jurnal Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Menurut Nawawi, ( 2006:65) Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Menuru Hasibuan, (2003:94)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana (istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Hasibuan, (2007:288) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut

ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001:52-53) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora,

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

(2004:339) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Rivai, (2008:458) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan. Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seorang individu tidak diketahui secara persis apa yang diharapkannya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya. Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Spesifikasi tujuan ini mewakili keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. Kinerja menurut

Mangkunegara (2000:67 ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Dengan demikian, dari berbagai pendapat di atas dapat penulis definisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu

perusahaan pada suatu periode waktu



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>  
tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. kinerja disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal,

teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Nawawi (2003:65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi : (a) Pengetahuan, berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.(b) Pengalaman, memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu. (c) Kepribadian, kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja karyawan secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah : 1) Para atasan yang menilai

bawahannya. 2) Bawahan yang menilai

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

atasannya.3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain. 4) Penilaian karyawan sendiri. 5) Penilaian dengan multisumber, 6) Sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007:122), juga menyatakan bahwa, Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan. Menurut Dessler (2007:311). Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu : Prestasi pekerjaan, meliputi

: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran. 1) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi. 2) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan. 3)Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu, komunikasi,

meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi karyawan di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan karyawan mengenai kemajuan karyawan



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002:78). Menurut Dessler (2007:311), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi. 2) Berani mengambil resiko. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit

dalam seluruh kegiatan kerja yang

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dilakukan.6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Mangkunegara (2000:67) yang seorang yang mempunyai kinerja maksimal jika memiliki motif yang tinggi, motif yang dimiliki seorang karyawan harus ada dalam diri sendiri dan lingkungan kerja. Notoadmodjo (2003:124) dalam Buku Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja adalah : a) Faktor individu (internal) meliputi: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya). b) Faktor organisasi (eksternal) meliputi: Sumber daya manusia, kepemimpinan, desain pekerjaan, struktur organisasi Faktor psikologis meliputi : persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, Motivasi dari dalam diri individu masing- masing

kepribadian.

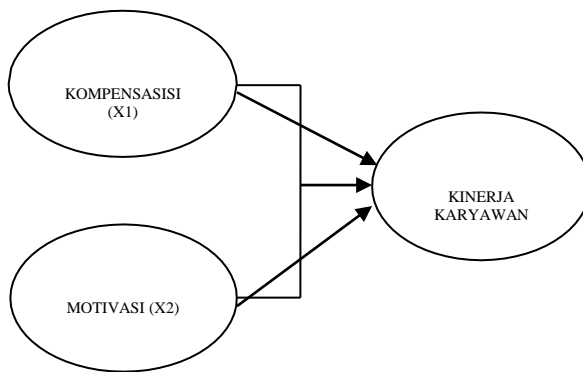
Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai para karyawan dalam suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu guna mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Luthans, (2005:165) adalah sebagai berikut : a) Mampu meningkatkan target pekerjaan. b) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. c) Mampu menciptakan inovasi



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dalam menyelesaikan pekerjaan. d) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. e) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## Model Penelitian



Keterangan :

- > Pengaruh parsial
- > Pengaruh simultan

## MODEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2006 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tanjung Tabalong yang berjumlah 93 orang

Menurut Sugiyono (2006 : 96) sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel

merupakan bagian dari populasi, pengambilan populasi dengan menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel sebanyak 93 orang.

## HASIL PEMBAHASAN

Instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah suatu instrumen dikatakan valid jika nilai  $r > 0,30$  dengan derajat signifikansi sebesar 5% (Sugiono (2007 :215 )

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 0,6$  (Riduwan, 2007 : 56). Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS* versi 22 *for Windows*.

Web : <https://jurnal.stiabalong.ac.id>

## Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Item	Hasil	Keterangan
1	Kompensasi X1	X11	0,343	Valid
2		X12	0,650	Valid
3		X13	0,496	Valid
4		X14	0,833	Valid
5		X15	0,659	Valid
6		X16	0,764	Valid
7		X17	0,933	Valid
8		X18	0,883	Valid
9		X19	0,648	Valid
1	Motivasi X2	X21	0,659	Valid
2		X22	0,912	Valid
3		X23	0,767	Valid
4		X24	0,633	Valid
5		X25	0,722	Valid
6		X26	0,676	Valid
7		X27	0,839	Valid
8		X28	0,668	Valid
9		X29	0,601	Valid
10		X210	0,466	Valid
11		X211	0,727	Valid
1	Kinerja Y	Y11	0,604	Valid
2		Y12	0,824	Valid
3		Y13	0,778	Valid
4		Y14	0,735	Valid
5		Y15	0,431	Valid
6		Y16	0,764	Valid
7		Y17	0,732	Valid
8		Y18	0,607	Valid
9		Y19	0,817	Valid
10		Y110	0,766	Valid

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

## Hasil Uji Reliabilitas

### Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	9

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

### Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,881	11

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

### Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	10

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

## Hasil uji Regresi Linier Berganda (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,981	2,619		4,192	,000
Kompensasi	,105	,078	,127	1,344	,182
Motivasi	,586	,081	,685	7,248	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

## Hasil uji Regresi Linier Berganda (Pengaruh Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	883,827	2	441,914	70,285	,000 <sup>a</sup>
Residual	565,872	90	6,287		
Total	1449,699	92			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS. 22

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi terhadap kinerja nilai t hitung < t tabel = 1,344 < 1,985 sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis t test menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi nilai t hitung > t table = 7,248 > 1,985, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F test untuk variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja nilai F hitung > F tabel = 70,285 > 3,10, sehingga keputusan dari hasil F test menerangkan variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, Hasil Pengujian Determinasi, besarnya *adjusted R<sub>2</sub>* Adalah



# PubBis

Jurnal Pemikiran dan Penelitian  
Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis

ISSN Online : 2550 - 1054

ISSN Cetak : 2579 - 6240

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>  
0,601 hal ini berarti 60,1%  
variabel



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

kompensasi dan motivasi berpengaruh pada variabel kinerja sedangkan sisanya 39,9% (100% - 60,1%) yang mana merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Agustina, Ika, 2008. Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Penelitian*.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2001
- 
- Manajemen sumber daya manusia, perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya. 2004.
- 
- Manajemen Sumber Daya Manusia .Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Akdon dan Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiatid dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.Y. Gusanto, 2006.



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- nanterhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Cabang II Kiat – Sumbar. *Jurnal Penelitian* Bungin, Burgan, Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New jersey : Prantice Hall. Inc. Indeks
- Djumharianti, Retno, 2008. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum Kabupaten Madiun. *Jurnal Penelitian*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- 
- \_\_\_\_\_, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- 
- \_\_\_\_\_, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr. 1997. *Organization Behavior : Structure, Process, 8th Edition*
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hnk



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- III Terminal Transit  
UtamaBalongan,  
Indramayu.JurnalPenelitian.
- Hasibuan ,Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.  
2007.
- Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi.Bumi
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*.Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Linawati 2012.Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (StudiPada PT. Herculon Carpet Semarang) *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242*
- Malayu S.P Hasibuan. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Mathis, L.R. dan J.H. Jackson. 2006.Human Resource Management (Edisi Ke 10), Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *ManajemenSumberDayaManusia* , Edisipertama, CetakanPertama, Yogyakarta :SalembaEmpat
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari, 2008. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (TupperwareIndonesia) di Jakarta. *Jurnal Penelitian*.
- Neuman, W.Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Eds.7. Penerjemah: Edina T. Sofia. Jakarta:PT.Indeks.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 2, No 1.hal:94-109.
- OkaforObiefuna2014 Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 2, Issue PP 137-147*
- Prabu, Anwar Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PenerbitRemajaRosdakarya.
- Rao, Purba, 1996. *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*, The Asian Manager, february – March, 12-40
- Riduwan, 2005 Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P. 2001. *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallind
- SantosoEko 2013. Pengaruh Kepemimpinan, MotivasiI, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus. *jurnal*
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Jilid 2, Jakarta :Erlangga
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN
- Siagian, Sondang P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- Ulber Silalahi, (2006), Metode Penelitian da Aplikasi, PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sudharma I Nyoman, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's *Beach Cottages* Kuta-Bali Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana
- Sulystianto Eko. 2013 Pengaruh Motivasi dari Pimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas – Semarang), Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Sumarsono, Sonny. 2004 Metode Riset Sumber Daya Manusia. Graha ilmu: Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suwatno, Dr. M. Sidan Juni Priansa, Donni S.Pd, SE. 2001 “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta