

ANALISIS MOTIVASI, KOMPENSASI DAN STATUS KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. KARYA CANGGIH MANDIRI UTAMA

Dhel Juni Pasya

STIE Muhammadiyah Pringsewu
pasya@stiemuh-pringsewu.ac.id

ABSTRAK

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mengacu pada individu karyawan, sedangkan faktor eksternal mengacu pada aspek di luar diri individu, yaitu aspek fisik, sosial dan organisasional dari pekerjaan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh meliputi motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja.

Masalah dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya kinerja pegawai. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, meliputi motivasi (X1), kompensasi (X2) dan status kerja (3) sebagai variabel bebas, dan keterikatan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dalam analisis datanya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 140 yang merupakan seluruh Pegawai Karya Canggih Mandiri utama, dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, dokumentasi, dan wawancara.

Berdasarkan hasil analisis data telah didapat Nilai *R square* sebesar 0,167 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas motivasi (X1), kompensasi (X2) dan Status kerja (X3) memberikan kontribusi pengaruh terhadap (variasi nilai) Variabel Keterikatan Kerja (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama sebesar 16,7%, sedangkan sebesar 83,3 % disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan. Maka perusahaan menetapkan karyawannya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan / jabatan pada masing-masing karyawan yang terdiri dari karyawan tetap atau karyawan kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap karyawan

dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keterikatan kerja mempunyai lima kategori yaitu, yang pertama Disiplin adalah sikap yang selalu tepat janji sehingga orang lain mempercayainya karena modal utama dalam bekerja adalah memperoleh kepercayaan orang lain, yang kedua Kehadiran adalah sikap seseorang terhadap perusahaan untuk melaksanakan kewajiban dikantor, yang ketiga Target

adalah bagian dari rencana yang sudah disusun secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tertentu, yang keempat *Loyal* adalah sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, dan yang kelima *Kontrak kerja* adalah suatu perjanjian antara pekerja dan perusahaan dimana dari kelima kategori tersebut karyawan masih belum memiliki keterikatan yang pasti dengan perusahaan sehingga tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan masih kurang maksimal.

Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerjaberdasarkan identifikasi masalah di atas yaitu motivasi, kompensasi, status kerja, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengembangan karir. Namun penulis hanya membatasi pada motivasi, kompensasi dan status kerja. Hal ini mengingat bahwa motivasi, kompensasi dan status kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawandan berakibat langsung bagi pemenuhan kebutuhan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Status kerja Terhadap keterikatan Kerja karyawan Pada PT. Karya canggih mandiri utama (KCMU)”**. Melalui penelitian ini diharapkan akan diketahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja, sehingga dapat menjadi masukan bagi semua pihak khususnya untuk PT.Karya canggih mandiri utama (KCMU) bahwa pentingnya pengembangan Sumber daya Manusia (SDM) personil karyawan agar karyawan mampu bekerja secara maksimal sehingga adanya keseimbangan antarahak dan kewajiban karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Keterikatan Kerja (Engagement)

Keterikatan (Engagement) memperlihatkan seberapa besar karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya. Keterikatan kerja (engagement) adalah suatu keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan suatu keinginan murni untuk berkontribusi bagi kesuksesan organisasi. (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009:7).

Dalam keterikatan kerja terdapat hubungan emosional dan intelektual tinggi antara karyawan dan pekerjaannya, organisasi, manajer dan rekan kerjanya. Sehingga mempengaruhi karyawan untuk melakukan upaya lebih pada pekerjaannya bertambahnya energi untuk melakukan pekerjaan yang melebihi harapan bentuk-bentuk perilaku adaptif atau inovatif untuk kesuksesan perusahaan merupakan indikasi perilaku keterikatan kerja. keterikatan individu karyawan adalah suatu hasrat, niat dan komitmen untuk meninvestasikan waktu, kemampuan serta dengan kesediaan untuk berkorban untuk kepentingan pribadi individu pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dimasa yang akan datang melebihi upaya untuk mewujudkan kepuasan individu dan menunjukkan loyalitas pada organisasi.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. bahwa motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksima kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Hasibuan 2005)

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung atau tidak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin, atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10).

Pengertian status kerja

Status kerja adalah merupakan keterikatan karyawan pada perusahaan berdasarkan masa kerja karyawan apakah karyawan merupakan karyawan tetap atau karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang status kerjanya terikat pada perusahaan berdasarkan masa kerja yang telah berjalan selama 2 tahun lebih dan akan diperkerjakan berdasarkan keahlian masing-masing karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional karena akan membahas tentang pengaruh dari beberapa variabel yaitu

motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah keterikatan kerja, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan status kerja. Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Pada penelitian ini adalah keterikatan kerja yaitu rasa dari individu yang mempunyai tujuan diantaranya Vigor, dedications, absorptions.

Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel Bebas (*Independent Variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (*dependent variable*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi, kompensasi dan Status kerja.

1. Motivasi

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan

finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa gaji, insentif, pasilitas kantor. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung.

3. Status kerja

Status kerja adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan yang lain yang ditetapkan pemberi kerja termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Data Primer, data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab penelitiannya secara khusus. Berdasarkan sifatnya data primer dikategorikan menjadi dua macam yaitu, data kualitatif dan data kuantitatif.
2. Data Sekunder, data yang bersumber dari catatan yang ada pada organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari sumber-sumber yang mendukung. Berdasarkan sumbernya data sekunder dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu, data sekunder internal dan data sekunder eksternal.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang telah menjadi karyawan pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama (KCMU) Bengkulu Kabupaten Pesisir Barat.

Tabel 1. Daftar Perincian Populasi Penelitian

| No | Responden | Populasi |
|----|-----------------|----------|
| 1 | Pegawai Tetap | 15 |
| 2 | Pegawai Kontrak | 125 |
| | Jumlah | 140 |

Sampel

Sampel adalah beberapa ukuran data yang berasal dari sebagian objek yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari sebagian populasi untuk diteliti. Besaran sampel yang akan dijadikan responden dalam suatu penelitian agar mendapatkan data yang representatif harus dapat mewakili populasi yang akan diteliti. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample adalah menggunakan rumus slovin.

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$N = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$

$$N = 103$$

dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance) yang dikehendaki adalah sebesar 5% berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil adalah 103 karyawan.

Analisis Kuantitatif

Menurut Sidik dan Muis (2009) dalam Sunyoto (2011 : 109) pada analisis kuantitatif alat yang digunakan adalah

statistik, baik statistik parametrik maupun statistik nonparametrik, dimana masing-masing statistik tersebut mempunyai kemanfaatan dan kelemahan. Menurut Sugiyono (2000 : 13) analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian data, teori dan hipotesis.

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (kejelasan peran, beban kerja dan status pegawai) dengan variabel dependen (keterikatan kerja). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 x_2 + b_3 X_3 + et$$

Keterangan :

Y : keterikatan kerja

X₁: motivasi

X₂ : kompensasi

X₃ : Status kerja

a : Intercep / konstanta

b : Koefisien Regresi

et : Error Term (tingkat kesalahan)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, dan X₂ dan X₃ (motivasi,

kompensasi, dan status kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Keterikatan Kerja) secara individual atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi, kompensasi, dan status kerja) terhadap variabel terikat (Keterikatan Kerja)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R², dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (kecerdasan emosi dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja) (Ghozali, 2006). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi, kompensasi, dan status kerja) terhadap variabel terikat (keterkaitan kerja).

Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi, kompensasi, dan status kerja) terhadap variabel terikat (keterikatan kerja).

Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Keterikatan Kerja

Koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_1) dengan variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,314 berarti berpengaruh lemah dan hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hal ini berarti Apabila motivasi dilakukan dengan baik maka diharapkan akan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada PT. KCMU hasil uji tentang hubungan antara motivasi dengan keterikatan kerja sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat.

H_a : Ada pengaruh antara motivasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat

Didapat P sig 0,001 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $\alpha = 5\%$

(0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan ” ada pengaruh antara motivasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat” dapat diterima kebenarannya.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Kerja

Koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,235 berarti berpengaruh lemah dan hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hal ini berarti Apabila kompensasi dilakukan dengan baik maka diharapkan akan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada PT. KCMU hasil uji tentang hubungan antara kompensasi dengan keterikatan kerja sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat.

H_a : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat

Didapat P sig 0,017 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan ” ada pengaruh antara kompensasi terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat” dapat diterima kebenarannya.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Status Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Koefisien korelasi antara variabel status kerja (X_3) dengan variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,061 berarti berpengaruh sangat lemah dan hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hal ini berarti status kerja tidak mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan pada PT. KCMU hasil uji tentang hubungan antara status kerja dengan keterikatan kerja sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara status kerja terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat.

Ha : Ada pengaruh antara status kerja terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat

Didapat P sig 0,542 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikan yang dikehendaki yaitu sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05) yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan " tidak ada pengaruh antara status kerja terhadap keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat" dapat diterima kebenarannya.

d. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Status Kerja secara bersama sama terhadap Keterikatan Kerja

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Diterminasi

| Model Summary | | | |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .409 ^a | .167 | .142 | .28855 |

a. Predictors: (Constant), Status Kerja, Motivasi, Kompensasi

Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.167 yang artinya secara bersama-sama motivasi, kompensasi, dan status kerja memberikan kontribusi pengaruh tinggi rendahnya (variasi nilai) variabel keterikatan kerja pada PT.KCMU kabupaten pesisir barat sebesar 16,7% variasi perubahan variabel keterikatan kerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 83,7 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Simultan Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Status Kerja terhadap Keterikatan Kerja

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1.652 | 3 | .551 | 6.613 | .000 ^a |
| Residual | 8.243 | 99 | .083 | | |
| Total | 9.895 | 102 | | | |

a. Predictors: (Constant), Status Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan Tabel 48 didapatkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi, kompensasi dan status kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah $P(\text{Sig}) 0,000 < 0,05$ yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh Motivasi, kompensasi, dan status kerja secara bersama-sama terhadap Keterikatan kerja pada PT. KCMU kabupaten pesisir barat.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap variabel Keterikatan kerja baik secara parsial maupun secara bersama menggunakan bantuan program SPSS sebagai berikut :

Tabel. 4 Pengujian Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Status Kerja secara bersama-sama terhadap Keterikatan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.566 | .382 | | 6.719 | .000 |
| Motivasi | .261 | .106 | .280 | 2.452 | .016 |
| Kompensasi | .129 | .087 | .169 | 1.474 | .144 |
| Status Kerja | .046 | .067 | .062 | .678 | .499 |

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

Persamaan Regresi :

$$Y = 2.566 + 0,261X_1 + 0.129X_2 + 0.046X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi, kompensasi, status kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja artinya apabila variabel motivasi, kompensasi dan status kerja meningkat maka diharapkan akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT karya canggih mandiri utama. Dari persamaan tersebut jika disimpulkan bahwa variabel motivasi secara relatif memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kompensasi dan status kerja. Sedangkan variabel status kerja memiliki pengaruh yang secara relatif lebih kecil

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan status kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah $P(\text{Sig}) 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan “Ada pengaruh motivasi,

kompensasi, dan status kerja terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT Karya Canggih mandiri Utama . Nilai *R square* sebesar 0,167 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan Status kerja (X_3) memberikan kontribusi pengaruh terhadap (variasi nilai) Variabel Keterikatan Kerja (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama sebesar 16,7%, sedangkan sebesar 83,3 % disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi secara parsial terhadap Keterikatan kerja menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja
2. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap keterikatan kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja
3. Hasil pengujian hipotesis pengaruh status kerja secara parsial terhadap keterikatan kerja menunjukkan bahwa status kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja
4. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi, kompensasi, dan status kerja secara simultan terhadap keterikatan kerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, kompensasi dan status kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja

Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada PT

KMCU dalam rangka menuju perbaikan
suatu kebijakan antara lain :

- a. Motivasi hendaknya diberikan dalam bentuk insentif terhadap pekerjaan yang yang dihasilkan oleh karyawan pada PT.Karya cangguh mandiri utama.
- b. Kompensasi hendaknya diberikan berdasarkan capaian kinerja dan bukan berdasarkan kedekatan khusus, sehingga diharapkan nantinya keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat tercipta sesuai apa yang diharapkan.
- c. Status kerja hendaknya diberikan berdasarkan masa kerja karyawan pada perusahaan sesuai dengan sejak diterimanya karyawan diperusahaan tersebut.

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. USA: John Wiley & Sons

Ruky, Achmad, S.,b 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sunyoto, Suyanto 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps

Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.