

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang

Viki Yuniarti¹, Hari Susanta Nugroho², Widiartanto³

vicky.yuniar@gmail.com

Abstract

The company is trying to achieve the goals set by top management. The company's goal include growth, profits, productivity, employee benefit, employee performance, and so on. The objective of this research is to investigate motivational influences, leaderships and compensations toward employee in rope producing performances PT.Sumbertex Batang either simultaneously and/or partially. This paper presents explanatory research seeking explanations and highlighting the relationship between the variables proposed in the research and explains the influence of the independent variables on the dependent variable. The research sample was taken from 76 people by using the formula solving with sampling technique Simple Random Sampling. The method of analysis of this research used validity, reliabilities, regression, t and F test. The result of multiple linear regression can be shown by the equation $Y=7,286 +0,24X_1+ 0,268 X_2 + 0,212 X_3$. Partially magnitude of the effect of motivation on the performance of 46,6%, 45,5% leadership, and the compensation of 36,4%. Simultaneously the influence between motivation, leadership and compensation to employee performance amounted to 47,2%. Suggestions presented in this study is to evaluate compensation systems for all the employees, both compensation that are financial or non-financial. Disseminate to employees the importance of adherence to the rules. In problems solving leaders should include employees, and conduct training job and evaluation at regular intervals.

Keywords : *Motivation, Leadership, Compensation, Employee's Performance*

Abstraksi

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Produksi tali PT. Sumbertex Batang baik secara parsial maupun simultan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, disamping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diambil sampel penelitian berjumlah 76 karyawan bagian produksi PT. Sumbertex Batang sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*, adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi, uji t dan uji F. Adapun hasil perhitungan dari regresi linier berganda dapat ditunjukkan dengan persamaan $Y = 7,286 + 0,24 X_1 + 0,268 X_2 + 0,212 X_3$. Secara parsial besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 46,6%, kepemimpinan sebesar 45,5%, dan kompensasi sebesar 36,4 %. Secara simultan besarnya pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,2%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya mengevaluasi

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik kompensasi yang bersifat finansial maupun non finansial, mensosialisasikan pada karyawan akan pentingnya ketaatan peraturan. Didalam menyelesaikan masalah yang muncul pemimpin juga harus mengikutsertakan karyawan, serta melakukan pelatihan kerja dan evaluasi kerja secara berkala.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Berdirinya suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Adanya kinerja yang baik dalam perusahaan merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan.

Selain itu, kompensasi atau balas jasa juga berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Dengan semakin besar balas jasa yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:196) yang menyatakan bahwa kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan departemen produksi tali plastik PT. Sumbertex. Sebagai sumber daya manusia yang mengemban tugas tidak kalah pentingnya untuk memberikan kinerja pada perusahaan agar tetap berproduksi lancar. Untuk menjadi perusahaan terkemuka pada saat ini PT. Sumbertex sedang gencar-gencarnya meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya dalam kurun waktu 4 tahun terakhir PT. Sumbertex ini mengalami fluktuatif dalam tingkat produksinya. Pemenuhan harapan karyawan PT. Sumbertex ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan perusahaan, sebab tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan tidak selalu dapat terpenuhi. Berikut ini adalah data produktivitas kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumbertex dari tahun 2010-2014 :

Tabel 1.1

Data Produksi 4 Tahun Terakhir PT. Sumbertex

Tahun	Rencana Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Penurunan Produksi (Kg)	Persentase Produksi (%)
2011	1.800.000	1.770.727	-	-
2012	1.800.000	1.656.513	-114.214	6,45
2013	1.800.000	1.531.210	-125.303	7,56
2014	1.820.000	1.779.585	248.375	16,22

Sumber : PT. Sumbertex Tahun 2015.

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan data produksi PT. Sumbertex dalam kurun waktu 4 tahun terakhir di atas menunjukkan terdapat jumlah angka produksi yang fluktuatif. Namun, dari data di atas dapat diketahui hanya produksi tahun 2013 ke tahun 2014 perusahaan PT. Sumbertex yang mengalami kenaikan tingkat produksi sebesar 248.375 Kilogram atau kenaikan produksi sebesar 16,22% meski ditahun-tahun sebelumnya (2011-2013) mengalami penurunan produksi. Dengan melihat data tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan PT. Sumbertex yang menurun.

PT. Sumbertex juga tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan kurang menguasai pekerjaannya karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, serta rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Sehingga kondisi ini mengakibatkan terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Faktor lain dari kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sehingga motivasi kerja karyawan cenderung rendah. Permasalahan yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari tingkat absensi yang tinggi (alpha, terlambat, dan cuti).

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dengan melakukan wawancara, terdapat faktor kepemimpinan yang kurang mampu untuk memberikan pengarahan dan motivasi pada karyawan dalam menumbuhkan sikap partisipasi karyawan dalam bekerja serta kurang mampu dalam menciptakan kerjasama tim. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu, adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara langsung. Peran pimpinan dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yaitu *supervisor*, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik. Selain itu ditinjau dari tingkat pendidikannya kurang dari 10% pemimpin-pemimpin yang terdapat pada PT. Sumbertex hanya lulusan S1 lalu para pimpinan-pimpinan yang terdapat pada PT. Sumbertex sudah termasuk dalam kategori usia yang tidak produktif lagi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang”**.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang? (4) Apakah motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi tali PT. Sumbertex di Kabupaten Batang?

KERANGKA TEORI

Motivasi

Menurut Sadirman (2007:89) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian atau tujuan perusahaan, seperti yang dikatakan Uno (2012:71), “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dalam setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Maka haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut agar dapat menggerakkan manusia tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Karena motivasi yang akan menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja.

Kepemimpinan

Menurut Keith Davis *dalam* Sutarto (2000:119), Kepemimpinan adalah kemampuan mengajak orang lain untuk mencari tujuan tertentu dengan penuh semangat. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan.

Kompensasi

Mondy dan Noe *dalam* Marwansyah (2012: 276) membagi kompensasi ke dalam 2 bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, sebagai berikut :

1. kompensasi finansial, terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau benefits (maslahat) meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.
2. Kompensasi non finansial
Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri. Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, dan penyediaan kafetaria.

Adanya pembagian jenis kompensasi ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai suatu elemen penting di dalam perusahaan. Karyawan harus diberikan apresiasi sesuai kontribusi yang diberikannya agar karyawan dapat terus termotivasi dalam memberikan kontribusi kerja terbaik.

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hal ini akan sangat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam menentukan jenis kompensasi apa yang harus diberikan, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi besaran pemberian kompensasi tersebut.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui baik atau buruk tingkat kinerja seorang karyawan maka perusahaan perlu melakukan suatu penilaian kinerja, karena kinerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah perusahaan jika kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui yang buruk. Hasil yang baik dan bisa diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja lainnya. Menurut T.R. Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan kerja Sama.

HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2004:51) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi tali PT. Sumbertex.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi motivasi, kepemimpinan, kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex yang berjumlah 309 orang dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* yang didapat jumlah sampel sebanyak 76 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling* yang termasuk didalam teknik *Probability*

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Sampling. Teknik *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Simple Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, Sugiyono (2008:118).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dilakukan oleh peneliti, maka hipotesis pertama yang diajukan (H_1) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex”, terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 7,968 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Koefisien regresi $Y = 8,756 + 0,389X_1$ memiliki inferensi bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,680 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja bernilai kuat dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 46,2% dan sisanya sebesar 53,8% disumbang oleh variabel lain di luar variabel motivasi.

Pada hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex”, terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 7,858 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Koefisien regresi $Y = 10,072 + 0,862X_2$ memiliki inferensi bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Sumbertex maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,674 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja bernilai kuat dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 45,5% dan sisanya sebesar 54,3% disumbang oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan.

Pada hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan bagian produksi tali PT. Sumbertex”, terbukti diterima dengan melihat t-hitung sebesar 6,513 yang lebih besar daripada t-tabel yakni sebesar 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Koefisien regresi $Y = 11,539 + 0,646X_3$ memiliki inferensi bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumbertex kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja pula. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,604 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja bernilai kuat dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 36,4% dan sisanya sebesar 63,6% disumbang oleh variabel lain di luar variabel kompensasi.

Pada hipotesis keempat (H_4) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi tali PT. Sumbertex”, terbukti diterima dengan melihat F hitung sebesar 23,046 yang lebih besar daripada

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

F tabel yakni sebesar 3,972 dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Koefisien regresi $Y = 7,862X_1 + 0,297X_2 + 0,218X_3$ memiliki inferensi bahwa jika motivasi, kepemimpinan dan kompensasi pada PT. Sumbertex baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hubungan antar variabel atau korelasi sebesar 0,700 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan bernilai kuat dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 46,9% dan sisanya sebesar 53,1% disumbangkan oleh variabel lain diluar variabel independen yang diteliti.

KESIMPULAN

1. Motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,2%. Berdasarkan penilaian responden, motivasi berada dalam kategori baik, hal ini dinyatakan oleh 52 responden atau sebesar 68,4%, dan 24 responden atau sebesar 31,6% menyatakan cukup baik. Pernyataan ini dilihat dari indikator semangat kerja karyawan, tanggung jawab karyawan dalam bekerja, hubungan antar karyawan, jaminan kesehatan, dan keterkaitan gaji dan produktivitas. Namun masih terdapat indikator yang tidak mencapai rata-rata nilai, yaitu ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%. Berdasarkan penilaian responden, kepemimpinan berada dalam kategori baik, hal ini dinyatakan oleh 54 responden atau sebesar 71,1%, 20 responden menyatakan cukup baik dan 2 responden menyatakan sangat baik. Pernyataan ini didasarkan pada indikator kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan atau supervise, kemampuan pimpinan dalam mengkoordinir karyawan, kemampuan pimpinan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan bawahannya. Namun masih terdapat indikator yang tidak mencapai skor rata-rata nilai, yaitu kemampuan pimpinan dalam merencanakan pekerjaan
3. Kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4%. Berdasarkan penilaian responden, kompensasi berada dalam kategori baik, hal ini dinyatakan 48 responden atau sebesar 63,2% yang menyatakan baik, 26 responden atau sebesar 34,2% yang menyatakan cukup baik dan 2 responden yang menyatakan sangat baik. Hal ini didasarkan pada indikator ketepatan dalam pembayaran gaji dan bonus, kesesuaian antara besarnya gaji dengan kebutuhan, kesesuaian antara tunjangan dengan prestasi kerja, kondisi kerja berupa fasilitas perusahaan. Namun masih terdapat indikator yang tidak mencapai skor rata-rata nilai, yaitu jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Berdasarkan penilaian terhadap responden, kinerja karyawan PT. Sumbertex berada dalam kategori baik, hal ini dinyatakan oleh 58 responden atau sebesar 76,3%, 16 responden menyatakan cukup baik, dan 2 responden menyatakan sangat baik. Hal ini didasarkan pada indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja. Adapun indikator yang perlu diperbaiki adalah kemampuan dalam bekerja, tingkat pemahaman, kemampuan mencapai target, kesalahan dalam bekerja, kemampuan melakukan perubahan
5. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $8,043 > \pm 1,984$ dan P value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin rendah
6. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $7,858 > \pm 1,984$ dengan P value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin mampu / baik kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin tidak mampu / buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
 7. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $6,513 > \pm 1,984$ dengan P value (signifikan) sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik pemberian kompensasi semakin meningkat pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin buruk kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
 8. Variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan hasil nilai F hitung sebesar 24,079 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti F hitung $>$ F tabel. Maka dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi, dengan kemampuan kepemimpinan yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai, maka akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Motivasi kerja mempunyai peran besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerjanya demi tujuan yang ingin dicapai baik oleh karyawan ataupun perusahaan.

SARAN

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku dapat dilakukan dengan mengevaluasi sanksi yang diberikan, namun sebaiknya karyawan tidak hanya diberikan hukuman namun juga diberi *reward* atau penghargaan seperti mendapat bonus apabila karyawan selalu disiplin. Selain itu indikator yang perlu ditingkatkan adalah lingkungan kerja serta fasilitas yang ada pada perusahaan. Suasana kerja dan lingkungan akan tercipta dengan baik apabila ada keselarasan antara hubungan pimpinan dan bawahan serta hubungan antar sesama rekan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan acara *family gathering*, evaluasi fasilitas kerja juga dapat dilakukan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja.
2. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tingkat kemampuan pimpinan dalam merencanakan pekerjaan. Dalam merencanakan pekerjaan, sebaiknya pimpinan perlu merencanakan pekerjaan dengan jelas dan detail, karena rencana kerja yang baik akan sangat membantu karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu pimpinan harus mampu melakukan evaluasi terhadap kinerja pribadi.
3. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu yang perlu diperbaiki adalah jaminan

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebaiknya pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan, besarnya disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan undang-undang yang mengatur tentang sistem jaminan kesehatan agar karyawan merasa terlindungi pada saat bekerja.

4. Berdasarkan penilaian responden, masih terdapat indikator yang dianggap belum maksimal terhadap variabel kinerja karyawan yaitu tingkat kemampuan karyawan untuk melakukan perbaikan bidang pekerjaan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan pelatihan, pantauan, dukungan serta bimbingan agar kemampuan karyawan dapat lebih baik dan kesalahan terminimalisir.
5. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian pada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi, yakni kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan organisasi, pelatihan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sadirman. (2007). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Resdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2000). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

¹Viki Yuniarti, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Hari Susanta Nugroho, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widiartanto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro