

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI II PT. KOTA JATI FURINDO JEPARA)**

**Dewi Erma Rahmawati<sup>1</sup> & Sudharto Prawata Hadi<sup>2</sup>**

Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang, Kotak Pos 1269, Telepon (024) 7465407

Email : [dewierma93@gmail.com](mailto:dewierma93@gmail.com)

## **ABSTRACT**

PT. Kota Jati Furindo is a furniture company producing indoor dan outdoor furniture with high quality products. The problem in this research is the amount of achievement of production realization is fluctuative which tend to decrease. That indicates low of employee performance. PT. Kota Jati Furindo needs to pay attention to what matters that can affect employee performance to create a strategy to be able to compete with other furniture companies.

The purpose of this study is to identify the influence of compensation and motivation for employee performance. The type of this research is explanatory research. The sample used are 119 respondents who have worked at least 6 months at Production division II PT. Kota Jati Furindo. The sampling techniques is simple random sampling. The data collection technique are questionnaire and literature review. Data analysis techniques are correlation, simple linier regression, multiple linier regression, t and F test with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) program version 16.0

The result of this study showed that the compensation has an effect on employee permormance with a correlation coefficient about 0,744 and determination coefficient about 55,4%, motivation itself has an effect on employee performance with a correlation coefficient about 0,646 and determination coefficient about 41,8%. Both compensation and motivation have an effect on employee performance by the equation of  $Y = -1,243 + 0,464X_1 + 0,280X_2$ . This means that the affect of compensation and motivation will improve employee performance.

The conclusion of this study is, that compensation and motivation influence the employees performance. The recommendation proposed follow. It is necessary to evaluate its compensation system and strengthen the motivation of employee.

Keyword : Employee Compensation, Work of Motivation, Employee Performance

## **ABSTRAKSI**

PT. Kota Jati Furindo merupakan perusahaan *furniture* yang menghasilkan produk *indoor* dan *outdoor furniture* berkualitas tinggi. Masalah dalam penelitian ini adalah jumlah pencapaian realisasi produksi mengalami fluktuasi yang cenderung menurun. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan. PT. Kota Jati Furindo perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menciptakan strategi agar mampu bersaing dengan perusahaan *furniture* yang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research*. Sampel yang diambil sebanyak 119 responden yang telah bekerja minimal 6 bulan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan f dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,744 dan koefisien determinasi 42,4%, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 0,646 dan koefisien determinasi 41,8%. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = -1,243 + 0,474X_1 + 0,280X_2$ . Hal ini berarti semakin berpengaruh kompensasi dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi dan meningkatkan motivasi karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Perusahaan memiliki paling tidak tiga faktor penting untuk menjalankan organisasinya yaitu teknologi, modal, dan sumber daya manusia. Ketiganya memiliki arti yang sangat penting, terutama sumber daya manusia, sebab bagaimanapun majunya teknologi tidak akan tercapai tujuan perusahaan apabila tidak didukung oleh manusia sebagai sumber daya. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (2003:39) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah imbalan yang diterima karyawan atau kompensasi masuk kedalam faktor organisasi. Sedangkan motivasi kerja karyawan merupakan faktor psikologis. Pemberian kompensasi dan motivasi yang layak pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:118-121) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi sendiri yaitu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Maka karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Namun dari data yang didapat dari PT. Kota Jati Furindo, ditemukan penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016. Kinerja karyawan dilihat dari perbandingan target produksi dan realisasi produksi dengan satuan container berukuran 20 feet, 40 feet, dan 40 feet HC. Data fluktuasi kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo**

<b>Tahun 2012-2016</b>				
Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Perbandingan	Persentase Kenaikan/Penurunan
2012	580	565	97,4%	-
2013	540	515	95,4%	-2%
2014	525	489	93,1%	-2,3%
2015	530	505	95,3%	2,2%
2016	450	421	93,6%	-1,7%

*Sumber : PT. Kota Jati Furindo, 2012-2016*

Tabel 1.1 menjelaskan tentang target dan realisasi output yang dihasilkan karyawan bagian produksi II. Dari data tersebut dapat diketahui terjadi penurunan jumlah produksi sebesar -2% dari tahun 2012 ke tahun 2013, pada tahun 2013 ke tahun 2014 terjadi penurunan jumlah produksi kembali yaitu sebesar -2,3%. Selanjutnya pada tahun 2014 ke tahun 2015 terjadi kenaikan jumlah produksi sebesar 2,2%. Sedangkan tahun terakhir yaitu tahun 2015 ke tahun 2016 terjadi penurunan jumlah produksi sebesar -1,7%. Ada beberapa faktor yang menyebabkan belum tercapainya target produksi tersebut seperti permasalahan sumber daya manusia yang kurang maksimal dalam bekerja, menurunnya jumlah pesanan, kelangkaan bahan baku, kendala kerusakan alat produksi, dan sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo yang dapat dilihat dari persentase jumlah produksi yang cenderung menurun. Karyawan yang motivasi kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan motivasi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, terlihat bahwa ada banyak hal yang mempengaruhi karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini misalnya kompensasi, dan motivasi yang berakibat pada kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **KERANGKA TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Dalam menilai kinerja karyawan mempertimbangkan banyak faktor yang menjadi pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson (2003:39) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2005:315). Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan harapan, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006:213). Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

## HIPOTESIS

Menurut Sugiyono, (2010:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusah masalah penelitian. Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam landasan teori, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat, di samping itu untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2010:5).

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Populasi pada penelitian ini karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi (Sugiyono, 2010:116). Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling* karena pengambilan sampel dilakukan secara acak menggunakan undian. Dikombinasikan dengan *purposive sampling* dengan kriteria responden minimal telah bekerja selama 6 bulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin :

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

$$n = \frac{170}{1 + 170(0,05)^2}$$

$$n = \frac{170}{1,425}$$

$$n = 119,2 \text{ dibulatkan menjadi } 119 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = populasi

Moe = margin of error max yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi, yaitu 5%

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 119 responden.

## HASIL PENELITIAN

### Uji korelasi dan koefisien determinasi

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 1**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.550	1.37083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data

Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien R antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,744. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel adalah kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa nilai (*R Square*) adalah sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,4% , sedangkan sisanya ( $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan korelasi antara variabel citra merek terhadap keputusan penggunaan:

**Tabel 2**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.418	.413	1.56659

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,646. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,60 – 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antar variabel adalah kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa nilai (*R Square*) adalah sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,8% , sedangkan sisanya ( $100\% - 41,8\% = 58,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 3**  
**Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	1.25598

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,793. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,60 – 0,799 sehingga disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antar variabel adalah kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa nilai (*R Square*) adalah sebesar 0,629 atau 62,9%. Hasil ini berarti 62,9% variabel keputusan penggunaan (Y) dapat dijelaskan oleh

variabel kualitas pelayanan dan citra merek. Sedangkan sisanya (100% - 62,9% = 37,1%) dijelaskan oleh faktor lain.

### Analisis Regresi

#### Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.341	1.552		1.508	.134
Kompensasi	.633	.053	.744	12.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel kompensasi sebagai berikut  $Y = 2,341 + 0,633 X_1$ . Dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,633 dan nilai konstantanya adalah 2,341.

**Tabel 5**  
**Regresi Linier Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.857	1.768		2.748	.007
Motivasi	.545	.060	.646	9.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel kualitas pelayanan sebagai berikut  $Y = 4,857 + 0,545X_2$ . Dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,4545 dan nilai konstantanya adalah 4,857.

### Analisi Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linier berganda Kompensasi dan Citra Merek Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.243	1.604		-.775	.440
Kompensasi	.474	.058	.557	8.126	.000
Motivasi	.280	.058	.331	4.835	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat persamaan model regresi linier berganda variabel kualitas pelayanan dan kualitas citra merek sebagai berikut  $Y = -1,243 + 0,474X_1 + 0,280X_2$ . Dilihat dari tabel

diatas, diketahui bahwa koefisien regresi linier berganda untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,474, variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,280 dan untuk nilai konstantanya adalah -1,243.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Berdasarkan tabel 4 nilai t hitung variabel kualitas pelayanan yaitu 12,056 dan nilai t tabel ( $df = 119 - 2$ ; *one tail* dengan signifikansi 5%) = 1,6579. Maka diperoleh t hitung ( $12,056 > t$  tabel (1,6579)), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 9,158 dan nilai t tabel ( $df = 119 - 2$ ; *one tail* dengan signifikansi 5%) = 1,6579. Maka diperoleh t hitung ( $9,158 > t$  tabel (1,6579)), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.003	2	155.002	98.259	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.988	116	1.577		
	Total	492.992	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7, diperoleh F hitung ( $98,259 > F$  tabel (3,07)), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Variabel kompensasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Berdasarkan perhitungan analisis SPSS nilai koefisien variabel kompensasi 55,4% dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Hasil perhitungan nilai  $t = (12,056 > t$  tabel (1,6579)), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo” **diterima**.

Variabel motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Berdasarkan perhitungan analisis SPSS nilai koefisien variabel citra merek 41,8% dan koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Hasil perhitungan nilai  $t = (9,158 > t$  tabel (1,6579)), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo” **diterima**.

Dari kedua variabel kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti semakin kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi yang dimiliki karyawan baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Dilihat dari hasil koefisien determinasi 62,9% yang berarti variabel kompensasi dan motivasi telah memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,9% dan koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya hubungan ketiganya kuat. Hasil uji F, memperlihatkan nilai F hitung ( $98,259 > F$  tabel (3,07)), sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo”  
**diterima**

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,744 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,554 yang berarti sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $12,056 > 1,6579$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,646 yang berarti motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,418 artinya sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $9,158 > 1,6579$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dengan nilai koefisien regresi dari kompensasi 0,474 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 dan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,280 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,280. Hasil koefisien determinasi yaitu 62,9% yang berarti variabel kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 62,9%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $f_{hitung}$  yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  yakni  $98,259 > 3,07$ . Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kompensasi yang diberikan dan motivasi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada bab III, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori baik. Namun ada item pertanyaan yang masih di bawah skor rata-rata, yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan, gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan kesesuaian uang lembur. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu secara bertahap harus diperbaiki sehingga bisa sejajar dengan perusahaan *furniture* lain. Untuk itu disarankan, pemberian bonus jika karyawan dapat mencapai atau melebihi target yang ditentukan. Gaji yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan pendidikan, melalui tunjangan pendidikan. Uang lembur yang diterima karyawan perlu ditingkatkan agar sesuai dengan pengorbanan karyawan yang harus bekerja hingga larut malam bahkan bekerja pada hari libur.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori baik. Namun ada item pertanyaan yang masih di bawah skor rata-rata, yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan dengan target. Beberapa yang perlu ditingkatkan yaitu mengasah kemampuan karyawan dalam pekerjaannya dengan mengadakan pelatihan secara berkala agar karyawan terlatih dan terus mengembangkan kemampuannya.

Managemen harus memberikan penjelasan dan arahan untuk karyawan mengenai target yang harus dicapai.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kompensasi dan motivasi yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo, diantaranya pelatihan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gibson, J.L. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jilid I, Edisi VIII. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Terjemahan PT. Prehallindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta