

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI DIVISI BODY & RANGKA CV. LAKSANA**

Muhammad Yusuf Amrullah¹ & Agus Hermani DS²

Email : ysfamers@gmail.com

Abstrak

CV. Laksana sebagai perusahaan yang bergerak di bidang karoseri masih terdapat karyawannya yang memiliki motivasi kerja yang rendah seperti target produksi yang tidak selesai tepat waktu, karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih cepat, karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja setiap hari, dan tidak ada dorongan untuk bekerja secara mandiri. Hal tersebut diduga karena kompetensi kerja karyawan yang masih rendah dan kompensasi yang diberikan kurang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden pada karyawan bagian body & rangka CV. Laksana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh kepada motivasi kerja secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi (0,543) dan kompensasi (0,158) dan nilai t-hitung variabel kompetensi (4,521) dan kompensasi (1,746). Dan secara simultan variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi berganda variabel kompetensi (0,522) dan kompensasi (0,113) dengan nilai f-hitung (11,344).

Saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan adalah untuk menjaga motivasi kerja karyawan yang sudah tinggi yaitu dengan meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan, memperbaiki kompensasi yang diberikan perusahaan dengan meninjau kembali besarnya nilai kompensasi yang diberikan, melengkapi fasilitas pendukung di tempat kerja, dan memperbaiki sistem promosi kerja karyawan sehingga karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, motivasi kerja

¹M. Yusuf Amrullah., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

²Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

**THE EFFECT OF COMPETENCY AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
MOTIVATION IN CV. LAKSANA BODY & FRAME DIVISION**

Muhammad Yusuf Amrullah¹ & Agus Hermani D. S.²

Email : ysfamers@gmail.com

Abstract

CV. Laksana as an autobody manufacture have some employees that have low level work motivation such as the employees cant finish production target on time, the employees doesnt have encouragement to start work early, the employees doesnt have encouragement to work every day, and the employees doesnt have encouragement to work by self-supporting. It is considered that the cause of these phenomena is the lack of employees' work competency is still in low level and compensation achieved from the company are not good.

This research is conducted to acknowledge the effect of competency and compensation towards the work motivation of CV. Laksana's employees. The type of this research is assosiative research. The sample used in this research is 67 respondents who are employees from body and frame section in CV Laksana. The data are collected by questionnaire using Likert scale. The analyzing methods used in this research are validity and reliability test, coefficient correlation (R), regression test, determination coefficient (R²), t and F signification test using SPSS 25.0 application.

The result of this research shows that by partial competency and compensation variables have influenced work motivation positively and significantly with regression coefficient value in competency variable (0,543) and compensation (0,158) and value in t competency variable test (4,521) and t compensation variable test (1,746). And by simultaneous competency and compensations variables have influenced work motivation positively and significantly with regression coefficient value in competency variable (0,522) and compensation variable (0,113) with F value test (11,344).

It is suggested to the company to maintain employee motivation in high level with improve competency employee with training and fix compensation that given by the company with review the value of compensation has been given, fix job promotion system so the employees keep in motivated to work well.

Keywords: Competency, compensation, work motivation

¹M. Yusuf Amrullah., Business Administration Department, Faculty of Social and Political Science, Diponegoro University.

²Agus Hermani DS., Business Administration Department, Faculty of Social and Political Science, Diponegoro University..

Pendahuluan

Dalam industri karoseri bus, pada umumnya mengharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja karyawan yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, produktivitasnya tinggi, memiliki disiplin kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik tanpa perlu diawasi, kemauan belajar yang tinggi dalam bidang pekerjaannya demi meningkatkan kinerja, dan senang bekerja tanpa mengeluh. Sehingga dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, perusahaan akan memiliki kinerja yang baik untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya karyawan yang dimiliki masih yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, datang terlambat dan pulang lebih awal atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak memenuhi produksi yang ditetapkan, perlu diawasi oleh atasannya ketika bekerja agar bekerja dengan baik, tidak mematuhi instruksi kerja, sulit bekerja sama dengan karyawan lain, sering mengeluh terhadap masalah yang ditemui. Motivasi kerja karyawan yang rendah tersebut dapat menyebabkan kinerja perusahaan rendah sehingga perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Demikian juga pada CV. Laksana mengharapkan karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tetapi pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Terdapat karyawan yang masuk kerja lebih lama dari jadwal masuk, terdapat karyawan yang bolos kerja, dan proses penyelesaian produk yang terlambat. Tinggi rendahnya motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. CV. Laksana menekankan setiap karyawannya memiliki kompetensi untuk setiap bidang pekerjaannya, ada kompetensi minimal yang harus dipenuhi karyawan, tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan sudah memenuhi kompetensi minimal tersebut. Selain itu, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, karyawan akan merasa malas untuk bekerja keras karena kompensasi yang diberikan tidak sebanding. Apabila kompetensi karyawan tinggi dan kompensasi yang diberikan baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila kompetensi karyawan rendah dan kompensasi yang diberikan tidak baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja karyawan CV. Laksana?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana?

Kajian Teori

Kompetensi

Pada umumnya perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki kompetensi kerja yang tinggi karyawan akan merasa percaya diri dan dorongan untuk bekerja dengan baik. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Spencer dan Spencer dalam Panggabean (2013: 106), bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92).

Menurut Wibowo (2009: 110), Kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan untuk melakukan sesuatu dengan standar profesionalisme di tempat kerja yang dibekali oleh pengetahuan

dan pengalaman. Kompetensi akan terbentuk dari pengetahuan dan pengalaman seseorang di tempat bekerja, sehingga terbentuk suatu kemampuan dan keterampilan untuk bekerja sesuai dengan standar di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pengalaman seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sehingga dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan standar profesionalisme di tempat kerja.

Menurut Spencer and Spencer (1993) yang di kutip dari Edy Sutrisno (2009:206) terdapat lima aspek komponen kompetensi, yaitu:

1. Motives
2. Traits
3. Self Concept
4. Knowledge
5. Skill

Jadi menurut Spencer dan Spencer, kompetensi yang baik itu dapat diukur dari adanya motivasi untuk bekerja, watak yang baik, pengetahuan yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, kompetensi yang rendah dapat diukur dari tidak adanya motivasi untuk bekerja, memiliki watak yang buruk, pengetahuan yang rendah terhadap pekerjaannya, dan tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Kompensasi

Pada umumnya perusahaan mengharapkan karyawannya menilai kompensasi yang diberikan perusahaan baik, karena apabila karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi digunakan untuk membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan baik juga akan meningkat. Seperti menurut Handoko (2003:155), "Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Menurut Dessler (2007:72) kompensasi diartikan "Semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka". Panggabean (2004:75) mengatakan bahwa kompensasi acapkali disebut penghargaan dapat didefinisikan "Sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa kompensasi segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih baik atau terus bekerja dengan baik.

Adapun untuk mengukur baik dan buruknya kompensasi menurut beberapa ahli diantaranya, Menurut Mangkunegara (2011: 85-86) kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a) Gaji
 - b) Tunjangan
 - c) Insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan).

Jadi menurut Mangkunegara, untuk mengukur baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan diantaranya dari besarnya gaji yang sesuai dalam satu periode, besarnya tunjangan yang sesuai, besarnya insentif yang sesuai, adanya *benefits* dan *services* untuk meningkatkan kesejahteraan

karyawan. Sedangkan untuk mengukur kompensasi yang buruk diantaranya besarnya gaji yang tidak sesuai dalam satu periode, besarnya tunjangan yang tidak sesuai, besarnya insentif yang tidak sesuai, tidak ada *benefits* dan *services* yang meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Motivasi Kerja

Perusahaan pada umumnya mengharapkan karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar karyawan selalu memiliki dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. “Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu” (Sutrisno, 2009). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan (2009), adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan.” Siagian dalam Sanjaya (2015) juga sependapat bahwa, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan dorongan dalam diri karyawan agar perilakunya dapat diarahkan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kemampuan yang dimiliki karyawan.

Adapun indikator motivasi kerja dapat dilihat dari unsur penggerak motivasi yang dikemukakan B. Siswanto Sastrohadwiryono dalam Khoiri (2013), sebagai berikut:

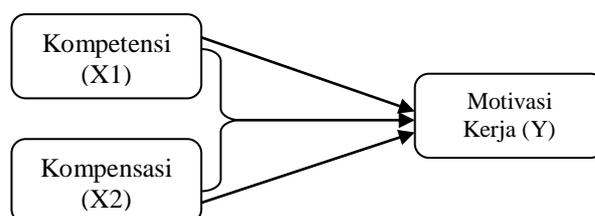
- a. Kinerja (*Achievment*)
- b. Penghargaan (*Recognition*)
- c. Tantangan (*Challenge*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan (*Development*)
- f. Keterlibatan (*Involvement*.)
- g. Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Siswanto, indikator untuk mengukur tingginya motivasi kerja karyawan di antaranya ada keinginan untuk memiliki kinerja yang baik, adanya keinginan untuk meraih penghargaan atas kinerja yang dilakukan, keinginan untuk menghadapi tantangan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya rasa ingin berkembang, merasa dilibatkan dalam proses pekerjaan, adanya keinginan untuk berkarir. Sedangkan untuk mengukur rendahnya motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu tidak ada keinginan untuk memiliki kinerja yang baik, tidak ada keinginan untuk meraih penghargaan, tidak ada keinginan untuk menghadapi tantangan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak ada keinginan untuk berkembang, tidak merasa dilibatkan dalam pekerjaan, tidak ada keinginan untuk berkarir.

Hipotesis

Hipotesis diperlukan untuk mengarahkan supaya peneliti mengetahui apa yang dimaksudkan pada penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Gambar 1. Skema Hipotesis



H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana
H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana
H3 : Terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana

Definisi Konseptual

1. Kompetensi (X1)
Kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan untuk melakukan sesuatu dengan standar profesionalisme di tempat kerja yang dibekali oleh pengetahuan dan pengalaman (Wibowo, 2009: 110).
2. Kompensasi (X2)
Menurut Dessler (2007:72) kompensasi diartikan “Semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka”
3. Motivasi Kerja (Y)
Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah B. Uno, 2011: 112).

Definisi Operasional

1. Kompetensi (X1)
Dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi dan rendahnya kompetensi digunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Tingkat Pengetahuan kerja di bidang pekerjaan.
 - b. Tingkat Keterampilan kerja di bidang pekerjaan.
 - c. Tingkat Kemampuan kerja di bidang pekerjaan.
 - d. Tingkat Pengalaman kerja di bidang pekerjaan.
 - e. Kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan
2. Kompensasi (X2)
Dalam penelitian ini untuk mengukur baik dan buruknya kompetensi digunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Besarnya kompensasi
 - b. Waktu pembayaran kompensasi
 - c. Dasar pemberian kompensasi
 - d. Adanya peluang untuk berkarir
 - e. Ketersediaan fasilitas tempat kerja
3. Motivasi Kerja (Y)
Dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi dan rendahnya kompetensi digunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Adanya dorongan untuk mandiri dalam bekerja
 - b. Adanya dorongan mencapai target kerja
 - c. Adanya dorongan mengerjakan pekerjaan tepat waktu
 - d. Adanya dorongan mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik
 - e. Adanya dorongan untuk memperoleh penghargaan
 - f. Adanya dorongan untuk berkarir yang lebih tinggi

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis, sehingga tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi yang diteliti adalah karyawan operator divisi *Body & Rangka* CV. Laksana yang berjumlah 201 orang. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin adalah 67 orang karyawan operator divisi *Body & Rangka*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran

Likert, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (Uji T dan Uji F) dengan bantuan SPSS versi 25.0.

Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Secara teori, kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. maka dari itu untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Laksana dilakukan uji statistik. Uji statistik pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah tinggi atau rendahnya kompetensi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan responden memiliki kompetensi yang tinggi maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika responden memiliki kompetensi yang rendah maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$X_1 \rightarrow Y$	23,365	0,543	0,489	0,239	0,227	4,521	1,295

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t-hitung untuk uji hipotesis kompetensi sebesar 4,521. Berdasarkan tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 67 - 2 = 65$. Sehingga nilai t-tabel untuk $df = 65$ pada alpha 10% adalah sebesar 1,295. Maka, variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi kompetensi (X_1) sebesar 0,489, artinya hubungan variabel kompetensi karyawan dengan variabel motivasi kerja karyawan masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang sedang antara kompetensi (X_1) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara kompetensi dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,365 + 0,543 X_1$$

Keterangan :

Y = Kompetensi

X_1 = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya, apabila kompetensi kerja karyawan rendah, maka motivasi kerja akan rendah.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja. Koefisien determinasi kompetensi sebesar 23,9% dan sisanya 76,1% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama (H_1) "Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan".

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Secara teori, kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

CV. Laksana perlu dilakukan uji statistik. Uji statistik dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau buruknya kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap kompensasi baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap kompensasi kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
X ₂ →Y	33,858	0,158	0.212	0.045	0.030	1,746	1,295

Berdasarkan data dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t-hitung untuk uji hipotesis kompensasi sebesar 1,746 . Berdasar tabel t, diketahui bahwa df= n-k= 67 – 2 = 65. Sehingga nilai t-tabel untuk df = 65 pada alpha 10% adalah sebesar 1,295. Maka, variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa koefisien korelasi kompensasi (X₂) sebesar 0,212, artinya hubungan variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja karyawan masuk pada kategori korelasi lemah. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang lemah antara kompetensi (X₂) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara kompetensi dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,858 + 0.158 X_2$$

Keterangan :

Y = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai kompensasi yang diberikan baik, maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menilai kompensasi yang diberikan karyawan buruk, maka motivasi kerja akan rendah.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, Koefisien determinasi kompensasi sebesar 4,5% dan sisanya 95,5% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama(H₂) “Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan”.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Uji statistik pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah tinggi atau rendahnya kompetensi dan baik atau buruknya kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan responden memiliki kompetensi kerja yang tinggi dan kompensasi yang diberikan baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan responden memiliki kompetensi yang rendah dan kompensasi yang diberikan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
X ₁ →Y	21,901	0.522	0,512	0,262	0,239	11,344	2,39
X ₂ →Y		0.113					

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara signifikan kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung untuk uji hipotesis kompetensi dan kompensasi sebesar 11.344. Berdasar tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (67-2-1) = 64$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 10% adalah 2,39. Dengan begitu variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan nilai F hitung > F tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi kompetensi dan kompensasi sebesar 0.512, artinya korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kompetensi dan kompensasi masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan secara bersama-sama terdapat hubungan yang sedang antara kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,901 + 0,522 X_1 + 0,113 X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk motivasi kerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah positif. Apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi dan kompensasi yang diberikan baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang rendah dan kompensasi yang diberikan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

Variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel kompetensi dan kompensasi secara simultan sebesar 0,262 artinya kompetensi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 26,2% dan sisanya 73,8% dipengaruhi faktor lain selain kompetensi dan kompensasi. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis ketiga (H₃) "Terdapat pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan".

Pembahasan

Hasil penelitian pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kompetensi kerja yang tinggi dan hanya 3% responden memiliki kompetensi yang cukup, artinya mayoritas karyawan sudah memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Dengan kompetensi kerja yang tinggi dan sangat tinggi tersebut karyawan akan memiliki rasa percaya diri ketika bekerja, mampu menghadapi permasalahan yang akan ditemui ketika bekerja. Dan Kemudian hasil penelitian untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa 15 responden (22%) dan 28 responden (42%) menilai bahwa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik dan baik. Kompensasi yang baik dapat membuat karyawan termotivasi ketika bekerja karena kompensasi yang diberikan baik. Sedangkan hasil

penelitian untuk variabel motivasi karyawan menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan sudah sepenuhnya sadar bahwa bekerja merupakan kewajiban mereka sehingga mereka harus bisa memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kesimpulan

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi, kompetensi memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang kecil. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompetensi, maka dapat dilakukan peningkatan yang cukup besar pada kompetensi kerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi, kompensasi memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang sangat kecil. Dengan demikian, apabila ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompensasi maka harus meningkatkan kompensasi yang sangat besar pada kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang kecil. Dengan demikian, apabila perusahaan mau meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kompetensi dan kompensasi maka harus terjadi peningkatan yang besar pada variabel kompetensi karyawan dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Saran

1. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat melakukan peningkatan motivasi kerja karyawan dengan memberikan karyawan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih terampil sehingga karyawan dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengurangi intensitas melakukan kesalahan ketika bekerja.
2. Kompensasi memberikan sumbangan pengaruh yang sedikit pada motivasi kerja karyawan, oleh karena itu jika ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan pada divisi *Body & Rangka*, perusahaan dapat memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain kompensasi, misalnya lingkungan kerja, hubungan interpersonal karyawan, dan sebagainya. Namun, meskipun hanya memberikan sumbangan pengaruh yang sedikit, perusahaan harus tetap memperbaiki kompensasi yang dinilai kurang baik oleh karyawan untuk menjaga motivasi kerja karyawan tetap tinggi.
3. Motivasi kerja karyawan divisi *Body & Rangka CV*. Laksana sangat tinggi, oleh karena itu perusahaan harus menjaga motivasi kerja karyawan tersebut dengan memperbaiki kompensasi yang memiliki nilai kurang baik oleh karyawan, diantaranya dengan melengkapi fasilitas APD (Alat Pelindung Diri), melakukan *follow-up* terhadap karyawan yang sedang dalam proses pengangkatan karyawan tetap oleh supervisor atau *foreman*, menambah jatah jumlah karyawan yang diangkat perbulan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar mengenai variabel-variabel selain motivasi kerja yang dapat menjadi masalah yang dapat menghambat proses produksi seperti variabel disiplin kerja, produktivitas, kinerja, dan sebagainya. Karena dari hasil penelitian variabel motivasi karyawan sudah sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan menjadi masalah yang dapat menghambat proses produksi.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar terhadap divisi kerja selain divisi *Body & Rangka* yang sekiranya menyebabkan proses produksi terhambat seperti divisi *Dempul & Painting*, divisi *Finishing*, dan sebagainya. Karena dari hasil penelitian di

divisi *Body & Rangka*, karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, jadi kecil kemungkinan divisi *Body & Rangka* menjadi penyebab terhambatnya proses produksi.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Benyamin Molan (Penterjemah). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPF.
- Khoiri, Moh. Mujib. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Nina N. (2013). "Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (2). 104-113.
- Sanjaya, M. Taufiek. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.