
Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.MMC Metal Fabrication)

Kamal Rahmatullah.¹ & Sudharto P. Hadi²

Kamal Rahmatullah¹, Sudharto P.Hadi²

E-mail: Rahmatullahkamall@gmail.com

Abstract: *Performance is the result of function that has a strong connection with the strategic objectives of the organization, customer satisfaction and economic contribution. In implementation, there are often obstacles that reduce consumer satisfaction and increase complaints. In the production department of PT. MMC Metal Fabrication, there are several constraints in employee's performance, including high number of late employee, low employee's attendance, and not achieving the target quality of goods produced.*

This study aims to determine the influence of motivation and compensation on the employees's performance at PT. MMC Metal Fabrication. The type of research use explanatory research. The sample use 85 respondents in the production department 1 PT. MMC Metal Fabrication. The sampling technique use probability sampling. Data collection techniques use questionnaires, observations, and literature studies. Data analysis techniques use validity test, reliability test, correlation test, simple regression test, multiple linear regression test, t test, and f test with the help of IBM SPSS program (Statistical Product and Service Solutions) version 21.0.

Based on the results of the analysis, the conclusion is the influence of motivation and compensation on employee's performance at PT. MMC Metal Fabrication through simple regression testing produces regression values of 0.588 and 0.466. The advice to the company is to give more rewards and penalties for employees who obey the rules and work according to the company's operational standards, evaluate the compensation given to employees each year, and increase employee's compensation.

Keywords: motivation, compensation and employee's performance

Abstrak: Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dalam pelaksanaannya seringkali terdapat hambatan yang menyebabkan kepuasan konsumen berkurang dan melakukan komplain. Pada PT. MMC Metal Fabrication bagian produksi terdapat beberapa kendala dalam kinerja karyawan diantaranya keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, tingkat kehadiran karyawan yang rendah, serta tidak mencapainya target kualitas barang yang di produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MMC Metal Fabrication. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden pada karyawan bagian produksi pabrik 1 PT. MMC Metal Fabrication. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MMC Metal Fabrication melalui pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai regresi sebesar 0.588 dan 0.466. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memberikan penghargaan dan hukuman yang lebih lagi bagi karyawan yang menaati peraturan dan bekerja sesuai standar operasional perusahaan, mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya, dan meningkatkan kompensasi karyawan.

Kata kunci: motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Pendahuluan

Manusia merupakan salah satu hal yang vital bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Manusia layaknya bahan bakar bagi organisasi yang menjadi sumber energi untuk organisasi agar bisa berjalan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan terhadap pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis tentu mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan laba dengan sumberdaya yang ada secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam pelaksanaan roda perusahaan. Dengan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat membuat perusahaan berkerja dengan lebih baik, untuk itu kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ketika hendak mencapai tujuannya. Kinerja berasal dari kata performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dalam bentuk hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi, dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin menurut Agiel Puji Damayanti dkk, (2013:503). Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang mengarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Wahyu Soemidjo (1994:174) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Selain motivasi, kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Rumusan Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen penting bagi perusahaan untuk menjalankan roda usahanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Permasalahan pada perusahaan atau organisasi bisnis ini terkait dengan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan tidak tercapainya target penilaian kinerja karyawan PT. MMC Metal Fabrication.

Dengan adanya permasalahan tersebut diduga faktor motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MMF ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MMF ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MMF ?

KERANGKA TEORI

Menurut Gibsons et al. (1997:118) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu:

- a. Variabel Individu yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latarbelakang (pengalaman, keluarga dst.) dan demografis (umur, asal usul, dll.).
- b. Variabel Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis yaitu motivasi, persepsi, sikap, kepribadian, dan pola belajar.

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Mangkuprawira dan Hubies (2007:155) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Faktor personal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu .
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, dan kekompakan.
- d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi perusahaan bisnis,
- e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Motivasi

Motivasi menurut Hakim (2006:15) adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kompensasi

Kompensasi menurut Sastrohadwiryono (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:68) kinerja merupakan bentuk nyata dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diterima olehnya.

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2006:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT MMC Metal Fabrication.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT MMC Metal Fabrication.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT MMC Metal Fabrication.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2010:10). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pabrik 1 PT. MMC Metal Fabrication. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 116). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih sebanyak 85 responden orang untuk menjadi sampel

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil perhitungan korelasi antara variable motivasi dengan kinerja

Tabel 2
Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.354	3.20767

a. Predictors: (Constant), TotalM

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,601. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah kuat.

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Koefisien Korelasi Kompensasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.655	2.34542

Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,812. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,80 – 1,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sangat kuat.

Analisis Regresi

Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel motivasi dengan kinerja

Tabel 4
Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.295	1.359		7.575	.000
TotalM	.588	.086	.601	6.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel pelatihan(X_1) adalah sebesar 0,588 dan untuk nilai konstantanya adalah 10.295.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Koefisien Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.950	1.162		4.259	.000
	Motivasi	.466	.037	.812	12.659	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 5, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,466 dan untuk nilai konstantanya adalah 4.950.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Koefisien Regresi Linear Berganda Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.052	1.091		1.881	.064
	Total M	.339	.057	.346	5.962	.000
	Total K	.392	.033	.682	11.741	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 6 dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai konstanta sebesar 2.052 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi dan kompensasi maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan penggunaan adalah sebesar 2.052. variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,339. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,392.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Berdasarkan tabel 4 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 6.859 dan nilai t tabel (DF= 85-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (6.859 > t tabel (1,9889))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. MMF

Berdasarkan tabel 5 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 12.659 dan nilai t tabel (DF=85-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (12.659 > t tabel (1,9889))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MMF

Uji F

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.539	2	509.770	131.240	.000 ^a
	Residual	318.508	82	3.884		
	Total	1338.047	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7, **F hitung (131,240) > F tabel (2,71)** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.MMF.

Pembahasan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. MMF, ini dibuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,601. Ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 10.295 + 0,588X_1$ yang berarti jika motivasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,362 atau 36.2%. Hal ini berarti sebanyak 36.2 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari motivasi adalah sebesar t hitung ($6,859 > t$ tabel (1,796) terhadap kinerja karyawan PT. MMF. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MMF” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ini dibuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,812. Ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4.950 + 0,466 X_2$ yang berarti jika kompensasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.659 atau 65.9 Hal ini berarti sebanyak 65.9 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari kompensasi adalah sebesar, t hitung ($4,950 > t$ tabel (1,796) terhadap kinerja karyawan PT. MMF. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.MMF” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan keseluruhan variabel motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,873. Ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.052 + 0,339X_1 + 0,392X_2$ yang berarti jika motivasi dan kompensasi bersama-sama naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Didapati motivasi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,2%. Dan dari uji F didapati motivasi dan kompensasi secara bersama-sama adalah sebesar F hitung ($131.240 > F$ tabel (2.71) yang berarti bahwa hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.MMF” diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. MMF. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik atau tinggi pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,601 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu kuat. Dengan persamaan regresi $Y = 10.295 + 0,588 X_1$, koefisien regresi 0.588 yang yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,362 yang berarti 36,2% kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF dipengaruhi oleh motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF. Hal tersebut mempunyai arti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian ini hasil koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,812 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Persamaan regresinya yaitu $Y = 4.950 + 0,466 X_2$, dengan koefisien regresi sebesar 0,466 yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0.659 yang berarti 65,9% kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT.MMF. Tingkat keeratan hubungannya dengan koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,873, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sangat kuat. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi dari motivasi sebesar 0,339 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,339. Untuk nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,392 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,392. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF. Dalam penelitian terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF, hasil koefisien determinasi yaitu 0,762 atau sama dengan 76,2% yang berarti variabel motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh pada keputusan kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF sebesar 76,2%.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori cukup baik. Terdapat beberapa item pertanyaan yang diberikan masih di bawah skor rata-rata yaitu kesesuaian tunjangan makan, kemampuan perusahaan menyelesaikan masalah tunjangan makan, pengaruh pemberian bantuan-bantuan terhadap pendapatan karyawan, pengaruh pemberian tunjangan-tunjangan terhadap pendapatan karyawan, kesesuaian gaji dengan beban kerja, besaran gaji terhadap kebutuhan hidup dan ketepatan waktu pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan diharapkan untuk bisa lebih mengkomunikasikan terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat mengetahui tentang keadaan keuangan perusahaan yang sebenarnya. Karena karyawan merasa masih kurang atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Besaran gaji, tunjangan dan bantuan yang diberikan perusahaan ditentukan dalam jangka waktu yang lebih pendek, seperti 2 tahun sekali atau 1 tahun sekali karena biaya hidup setiap tahun cenderung naik yang cukup signifikan. Berdasarkan item-item pertanyaan yang masih berada dibawah rata-rata diharapkan perusahaan dapat meningkatkannya, karena faktor kompensasi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kompensasi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan karyawan dan membuat karyawan sejahtera, perusahaan akan mendapatkan timbal balik yaitu kinerja karyawan yang meningkat dan tentunya motivasi kerja karyawan juga menjadi lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi termasuk dalam kategori baik, namun ada beberapa item pertanyaan yang diberikan masih berada di bawah skor rata-rata yaitu keinginan bekerja

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

sesuai dengan standar operasional prosedur dan keinginan untuk menaati peraturan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF maka perlu dilakukan peningkatan kesadaran karyawan tentang pentingnya untuk bekerja dengan standar operasional prosedur perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan dan hukuman kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Pengharganya seperti pemberian insentif tambahan atau bonus diakhir tahun dan hukuman berupa pengurangan pemberian tunjangan dan insentif. Selain itu perlu disadarkan kembali terhadap karyawan tentang pentingnya untuk menaati peraturan, seperti memberikan pencerdasan tentang pentingnya menaati peraturan perusahaan dengan cara-cara yang baik dan kreatif, atau dapat juga diberikan penghargaan kepada karyawan yang taat pada aturan perusahaan bisa dalam bentuk kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung seperti penambahan jatah untuk cuti dan sebagainya. Pemberian insentif kehadiran ditingkatkan sehingga karyawan merasa insentif tersebut dapat meningkatkan pendapatan mereka. Selain itu dapat juga diberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang selalu melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Sanksinya dapat berupa pemotongan gaji atau pemotongan insentif karyawan.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel motivasi dan kompensasi yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT.MMF diantaranya kompetensi, disiplin kerja, ketrampilan, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkarim Samnani. 2014. *Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying*. Windsor: University of Windsor. *Human Research Management Review* 24. 6-15.
- Desti Ranihusna. 2010. *Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja*. Jurnal Dinamika Manajemen. 91-93.
- Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Ninuk Muljani. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 4(2). 109-112.
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. Jurnal Management Analysis Journal. 2(2). 2-3.
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. 1(3). 853-859.
- Roman Zámečník and Ratislav Rajnoha. 2013. *The measurement of employee motivation by using multi- factor statistical analysis*. Jurnal Procedia Economics and Finance. 26. 770-775.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV

¹Kamal Rahmatullah, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Rahmatullahkamall@gmail.com

²Sudharto P Hadi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.