

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. NASMOCO PEMUDA
SEMARANG

Penyusun : Nani Triana
NIM : D2D 607 036
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

*Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata
1*

Semarang, September 2012

Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademis

Drs. Agus Hermani DS, MM
NIP 19570807 198511 1 001

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, M.T
NIP 19560314 198103 2 001

Dosen Pembimbing :

- Drs. Soewarso, MM (.....)
- Andi Wijayanto , S.Sos. M.Si (.....)

Dosen Penguji :

- Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si (.....)
- Drs. Soewarso, MM (.....)
- Andi Wijayanto , S.Sos. M.Si (.....)

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORAGNISASI

TERHADAP
PADA PT. NASMOCO PEMUDA SEMARANG

Nani Triana, Soewarso, Andi Wijayanto.

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro.

D2d607036@gmail.com

Abstract

Employee's performance is not optimal due to several factors, including compensation, motivation and organizational culture. PT. Nasmoco Pemuda is an enterprise engaged in commerce or services. In its development, the volume of sales from year to year has been fluctuating and declining employee performance. The purpose of this study is to demonstrate the influence of compensation, motivation and organizational culture on employee performance. Type of research is explanatory research. The hypothesis is that the compensation (X1), motivation (X2), organizational culture (X3) have a significant impact on employee performance (Y). The conclusion of this study is compensation, motivation, and organizational culture at PT. Nasmoco Pemuda classified as good. The test results show that compensation, motivation, and organizational culture have a significant influence on employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation, Organizational Culture.

Abstraksi

Kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, motivasi dan budaya organisasi. PT. Nasmoco Pemuda merupakan sebuah badan usaha bergerak di bidang dagang atau jasa. Dalam perkembangannya, volume penjualan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi dan kinerja karyawan semakin menurun. Tujuan ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa kompensasi (X₁),

motivasi (X_2), budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi pada PT. Nasmoco Pemuda tergolong baik. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi.

Pendahuluan

Pada umumnya perusahaan selalu mempunyai suatu strategi tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukan tiap harinya. Banyak sekali unsur yang berperan penting dalam ikut serta memajukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu unsur yang sangat vital adalah tenaga kerjanya, apabila sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang handal dan mempunyai pengetahuan yang sangat spesifik terhadap pekerjaan, sudah barang tentu perusahaan tersebut akan mudah dalam melaksanakan roda kegiatan tiap harinya, begitu juga sebaliknya.

Mengingat faktor tenaga kerja itu mutlak harus ada bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain, maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, jaminan sosial serta didukung lingkungan pekerjaan yang memadai, agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda

Semarang, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

Kinerja menurut Pabundu (2008: 121) adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian tersebut berarti dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Selanjutnya, Pabundu (2008:121) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut terdiri oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern dipengaruhi oleh ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor ekstern dipengaruhi oleh peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi. Perusahaan harus dapat memenuhi harapan para pekerja agar mereka giat. Pemenuhan kebutuhan ini antara lain diwujudkan dalam pemberian kompensasi yaitu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan bekerja (Nawawi, 1997 : 315).

Menurut Dessler (1992 : 349), kompensasi pegawai memiliki tiga komponen, yaitu pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan asuransi dan liburan atas dana perusahaan, dan ganjaran non finansial seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Oleh karenanya perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Agar kompensasi yang diberikan mempunyai efek positif maka minimal jumlah kompensasi yang diberikan pada karyawan haruslah dapat memenuhi kebutuhan minimal mereka. Juga disesuaikan dengan ketentuan pemerintah tentang pemberian upah terendah atau Upah Minimum Regional (UMR).

Selain kompensasi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaan, maka hasil yang dikerjakannya akan lebih bermutu, dengan waktu yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Motivasi utama seorang karyawan bekerja dan bergabung dengan perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, khususnya sandang, pangan dan papan serta memiliki kehidupan yang wajar dan layak.

Pendapat dari Flippo (1992:117) yang mengatakan motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Selain itu budaya organisasipun juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeliono,

2003:57).

Begitu juga menurut Bahaudin (2001:154) budaya perusahaan menggambarkan perilaku orang-orang dari suatu perusahaan dari saat berinteraksi dengan rekan, bawahan, ataupun atasannya di dalam perusahaan tempatnya berkerja maupun saat berinteraksi dengan pihak-pihak di luar perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat terlihat bahwa budaya bukan hanya menjadi pedoman dalam bekerja namun dapat menjadi acuan bagaimana semestinya berinteraksi dengan karyawan lainnya. Budaya merupakan pegangan bagi karyawan dalam berperilaku atau bertindak dalam kesehariannya bagaimana karyawan bersosialisasi baik dengan sesama teman sejawat, bawahan maupun atasan. Dengan begitu akan tercapai keteraturan sehingga tercipta situasi atau kondisi kerja yang kondusif. Situasi seperti ini memberikan karyawan meningkat, sehingga perusahaanpun dapat tercapai.

Kajian Teori

• Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (1991:48), kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Menurut Mulyadi (1993 : 102), Manajemen kinerja merupakan suatu proses ataupun seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Kinerja sendiri memiliki arti sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria.

Whitmore (1997 : 117) mengartikan kinerja sebagai standar tertinggi yang ditentukan oleh orang itu sendiri, standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Jadi kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang.

- **Kompensasi**

Tujuan manusia bekerja adalah agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya yang terus meningkat. Keinginan-keinginan tersebut antara lain keinginan untuk mendapatkan upah, keinginan rasa aman atas pekerjaannya, keinginan untuk dapat diterima oleh lingkungan, keinginan untuk mendapat pekerjaan yang memiliki arti, dan seterusnya (Flippo, 1997 : 389). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia bekerja dengan tujuan-tujuan tertentu dan berharap agar tujuan tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Dessler (1992 : 349) harapan para pegawai dapat dipenuhi perusahaan dengan memberikan kompensasi kepada para karyawannya, sehingga arti kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi pegawai memiliki tiga komponen, yaitu pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan asuransi dan liburan atas dana perusahaan, dan ganjaran non finansial seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

- **Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan dasar memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja, dapat membuat seorang karyawan memiliki gairah yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaan yang digelutinya. Motivasi

bekerja tersebut dapat menjadi sebuah faktor inti dalam usaha mewujudkan kemajuan serta kreativitas tersendiri dari karyawan.

Menurut Handoko (1997:252) menyatakan motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Beberapa pendapat yang mengungkap masalah motivasi, diantaranya :

Pendapat dari Flippo (1992:117) yang mengatakan motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Menurut Chung dan Megginson (dalam Gomes, 2000:178) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan tertentu, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

- **Budaya Organisasi**

Secara umum budaya menggambarkan kebiasaan-kebiasaan tradisi, sudut pandang, praktik dan gaya hidup manusia serta memberi pemikiran yang menyangkut siapa dirinya dan bagaimana bersikap. Begitu pula dalam suatu organisasi terdapat budaya, yang walaupun memiliki istilah berbeda-beda seperti budaya organisasi, budaya perusahaan maupun budaya korporat, maupun berintikan hal yang sama. Hal tersebut adalah memberikan pedoman bagi anggota atau karyawan untuk bertindak dan berperilaku di dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersama.

Susanto (1997:3), berpendapat bahwa budaya perusahaan merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi

permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam ke perusahaan, sehingga masing-masing anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan dapat menjadi pegangan bagi para karyawan dalam berperilaku sehari-hari serta menjadi pegangan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan yang menghadang, dengan begitu perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:79), budaya organisasi merupakan wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Dengan demikian dapat diartikan budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Jadi dengan keberadaan budaya organisasi para anggota karyawan memiliki rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi.

Metode

Agar dapat menghasilkan penelitian yang baik dan sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian yang hendak dicapai maka dalam melakukan penelitian perlu dilakukan secara metodologis melalui prosedur. Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji hipotesisnya sehingga penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan

sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang berjumlah 45 orang karyawan. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi relatif kecil. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penilaian sebagian besar responden mengenai kompensasi pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang diketahui bahwa sebanyak 20 responden (44,44 %) menyatakan adanya kompensasi yang memadai dari PT. Nasmoco Pemuda Semarang, dan didukung oleh 11 responden (24,4%) yang menyatakan memadai, namun demikian 14 responden lain (31,1%) menyatakan tidak memadai. Hal ini bisa diartikan bahwa baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah dinilai sudah baik. Kompensasi tersebut berupa gaji pokok, Tunjangan, uang lembur, asuransi kesehatan dan jaminan sosial. Kemudian pendapat responden mengenai motivasi sebanyak 18 responden (40,00%) menyatakan adanya motivasi kerja karyawan pada PT. Nasmoco Semarang sudah tinggi, 17 responden lain (37,78%) menyatakan sangat tinggi dan hanya 10 responden lain (22,22%) menyatakan rendah. Hal ini bisa diartikan bahwa baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan sudah dinilai baik. Motivasi kerja merupakan refleksi dari kemauan untuk bekerja guna menghasilkan hasil yang optimal. Hal ini bisa diartikan bahwa karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya, yang mencakup adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan mampu memenuhi bahkan meningkatkan kebutuhan fisiologisnya menjadi lebih baik lagi, dorongan untuk

memenuhi kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat kerja sehingga karyawan merasa memperoleh keamanan baik secara fisik maupun jiwa di tempat kerja, dorongan untuk memenuhi kebutuhan membuat karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik. Penilaian sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan adanya budaya organisasi pada PT. Nasmoco yang baik, 19 responden lain (42,2%) menyatakan sangat baik dan 6 responden lain (13,3%) menyatakan tidak baik. Hal ini bisa diartikan bahwa baik budaya organisasi yang ada pada sudah dinilai baik. Budaya organisasi sudah dapat mendukung pekerjaan karyawan. Dan penilaian responden mengenai kinerja diketahui bahwa sebanyak 18 responden (40%) menyatakan bahwa kinerja mereka dalam bekerja tinggi. Artinya mereka mampu menguasai pekerjaan dengan sangat baik, kualitas kerja yang dihasilkan juga sangat baik, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Kompensasi, motivasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Tabel Koefisien Regresi antara Kompensasi (X1) ,Motivasi (X2) dan Budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		-1.131	1.949		-.580
	Kompensasi		.490	.160	.358	3.055
	Motivasi		.545	.121	.449	4.523
	Budaya Organisasi		.104	.050	.221	2.090

• Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil pengujian dengan perhitungan program SPSS menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Yaitu dengan melihat pada tabel signifikansi, bahwa dapat dilihat kompensasi $0,565 < 0,05$, motivasi $0,004 < 0,05$, budaya organisasi $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2
Uji FKompensasi (X_1), Motivasi (X_2) Dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.958	3	142.319	32.811
	Residual	177.842	41	4.338	
	Total	604.800	44		

<ul style="list-style-type: none"> • Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi • Dependent Variable: Kinerja 					
--	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Untuk menguji antara variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi secara (X_3) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). F hitung dapat diperoleh sebesar 32,811, Nilai F Tabel dengan variabel bebas (k) = 3 serta taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, maka dapat diperoleh F tabel = 2,83. Dengan demikian hasil perhitungan SPSS menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $32,811 > 2,83$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko 1997 : 155). Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan, bonus dan

asuransi – asuransi yang diterima oleh karyawan. Dari hasil penelitian, sebanyak 44,4% responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangat memadai, sehingga memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Handoko (1997:114) ikut menyatakan suatu cara departemen personalia untuk mendapatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja adalah melalui kompensasi. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik serta menunjukkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan faktor utama yang diinginkan dan diperhitungkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk bekerja pada suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang layak maka karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan hidup. Sehingga ketika kompensasi yang sesuai dan layak diterima oleh karyawan maka kinerjanya juga akan tercapai

Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi (Flippo, 1992:117). Dalam penelitian ini motivasi diukur melalui bekerja sesuai standar, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan semangat juang tinggi.

Dari hasil penelitian, sebanyak 40,00% responden menilai bahwa motivasi kerja yang ada pada perusahaan tinggi, sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya dengan memenuhi standar kerja, dan dapat memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerjanya. Hasil tersebut juga sesuai dengan pendapat Sucipto (dalam Efyndi, 2007:38) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk hal-hal yang salah satunya mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.

Jadi disini motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Budaya organisasi merupakan wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2003:79), Dengan demikian dapat diartikan budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Jadi dengan keberadaan budaya organisasi para anggota karyawan memiliki rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur melalui identitas diri, etos kerja, nilai kepemimpinan.

Dari hasil penelitian telah diketahui bahwa 44,4% responden menilai bahwa budaya organisasi yang ada pada perusahaan tergolong tinggi sehingga memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Susanto (1997:3), bahwa budaya perusahaan merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Budaya organisasi dapat menjadi pegangan bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi selain itu budaya yang mengakar kuat dalam diri para karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih giat sehingga kinerpun akan meningkat.

Dalam penelitian ini secara simultan kompensasi, motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut,

kompensasi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh yang paling sedikit terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini objek yang digunakan merupakan karyawan bagian sales dimana tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan adalah kebutuhan fisiologis. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk karyawan bagian sales kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan kedua variabel lain.

Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang tergolong baik. Kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Nilai Koefisien Determinasi (KD) variabel kompensasi yaitu sebesar 52,6%. Artinya bahwa kompensasi memberi pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 47,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. Nilai Koefisien Determinasi (KD) variabel motivasi yaitu sebesar 50,1%. Artinya bahwa motivasi memberi pengaruh sebesar 50,1% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 49,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. Nilai Koefisien Determinasi (KD) variabel budaya organisasi yaitu sebesar 33,5%. Artinya bahwa budaya organisasi memberi pengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 66,5% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Saran yang dapat disampaikan adalah dalam pemberian kompensasi secara umum sudah baik dan sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di daerah, akan tetapi perlu diperhatikan kembali mengenai kebutuhan, jenis pekerjaan dan lama bekerja karyawan agar menciptakan kinerja yang baik pada karyawan. Dengan

demikian diharapkan kompensasi yang berlaku pada perusahaan dapat menjadi lebih sesuai dan menciptakan kinerja yang maksimal pada karyawan. Selain itu sebaiknya perusahaan dapat memberikan semangat pada karyawannya dalam bekerja agar karyawannya bisa lebih berusaha keras mencapai tujuannya dengan cara menaikkan bonus bagi karyawannya yang mampu mencapai target penjualan dan dapat mempertahankan budaya organisasi dengan dilakukannya kegiatan bersama secara rutin seperti *ghatering*, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan sebagainya. Sehingga dengan memperhatikan dan memperbaiki kekurangan variabel di atas, diharapkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan.

Daftar Pustaka

- Bahaudin, Taufik. 2001. *Brainware Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Efeyndi, Ezra. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Personalia edisi ke-3*. Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia (Terjemahan : Moh Mas'ud)*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono. 2003. *SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: PT. Pustaka Utama.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.

Jakarta: PT. Bumi Aksara

Susanto, A.B. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo