

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. KUSUMA KAISAN SENTUL-BOGOR**

### ***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRODUCTION DIVISION OF PT. KUSUMA KAISAN SENTUL-BOGOR***

**Erni Yuningsih<sup>1)</sup>; Sri Harini<sup>2)</sup>; M.Gusnul Rifky<sup>3)</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor  
[erniyuningsih1970@gmail.com](mailto:erniyuningsih1970@gmail.com); [sri.harini@unida.ac.id](mailto:sri.harini@unida.ac.id); [edorifky@gmail.com](mailto:edorifky@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on the performance of PT Kusuma Kaisan simultaneously and partially. By using the Slovin technique in determining the number of samples, the questionnaire was distributed to 100 respondents. The results of validity and reliability tests show that all questions are declared valid and reliable. The results of multiple correlation analysis states that there is a strong relationship between work motivation and compensation on employee performance, the results of the coefficient of determination can be explained as 62% of employee performance is influenced by work motivation and compensation while 68% is influenced by other variables not examined in research this, such as job satisfaction, stress levels, work conditions, and job design. The F multiple regression analysis (simultaneous) states that there is a positive and significant effect simultaneously between work motivation and compensation on employee performance. The results of the t test (partial) state that has a work motivation positive and significant effect on employee performance and has a compensation positive and significant effect on employee performance PT Kusuma Kaisan. Of course there needs to be an increase in employee performance with the human resources scorecard approach, providing motivation in increasing the need for relationships between employees, and providing compensation in the form of social security benefits.*

**Keywords:** *Work Motivation, Compensation, Employee Performance*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Kaisan secara simultan maupun parsial. Dengan menggunakan teknik slovin dalam menentukan jumlah sampel, kuesioner didistribusikan kepada 100 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis korelasi ganda menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil dari koefisien determinasi dapat dijelaskan sebesar 62 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan. Adapun analisis regresi berganda uji F (simultan) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Kaisan. Tentunya perlu ada peningkatan kinerja karyawan dengan pendekatan *human resources scorecard*, pemberian motivasi dalam meningkatkan kebutuhan berhubungan antar karyawan, dan pemberian kompensasi berupa tunjangan jaminan sosial.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan merupakan pilar yang penting. Tidak dapat dipungkiri perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Setiap perusahaan tentunya memiliki keinginan kinerja sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing secara global. Kinerja yang baik akan tercipta dengan adanya hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang sangat menyenangkan. Faktor yang akan mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik menurut Handoko (2010:193) yaitu: (1) motivasi. (2) kepuasan kerja. (3) tingkat stres. (4) kondisi (5) sistem kompensasi. (6) desain pekerjaan.

Faktor motivasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan sumber daya manusia terhadap perusahaan. Dorongan semangat yang timbul akibat motivasi kerja

tentunya akan menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, kompensasi merupakan faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Balasan pengganti yang diberikan kepada karyawan tentunya akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan atau sebaliknya, tergantung kemampuan perusahaan membayar dengan batas ketentuan yang diberlakukan oleh pemerintah. PT. Kusuma Kaisan merupakan perusahaan yang bergerak dalam memproduksi hasil laut yaitu ubur-ubur.

Dalam produksinya bahan baku akan dibersihkan atau diproses oleh divisi produksi, oleh karena itu kinerja karyawannya dapat dilihat dari pencapaian hasil produksinya, berikut data hasil produksi PT. Kusuma Kaisan selama 2017.

**Tabel 1. Data Hasil Produksi Periode 2017**

Bulan	Bahan baku		Target		Actual		Pencapaian (%)	
	Badan (kg)	Kaki (kg)	Badan (kg)	Kaki (kg)	Badan (kg)	Kaki (kg)	Badan	Kaki
Januari	2200	9120	2090	8664	1881	7624	90	88
Febuari	3000	8660	2850	8227	2622	7157	92	87
Maret	2500	8700	2375	8265	2090	7769	88	94
April	2300	8880	2185	8436	2032	7339	93	87
Mei	2400	8860	2280	8417	2166	7659	95	91
Juni	2460	8540	2337	8113	2150	7464	92	92
Juli	2400	6960	2280	6612	2166	5819	95	88
Agustus	2440	7920	2318	7524	2086	6546	90	87
September	2420	8440	2299	8018	2207	7537	96	94
Oktober	2480	7480	2356	7106	2191	6609	93	93
November	2660	6580	2527	6251	2274	5751	90	92
Desember	2700	7860	2565	7467	2360	6646	92	89
<b>Rata-rata</b>	<b>2497</b>	<b>8167</b>	<b>2372</b>	<b>7758</b>	<b>2185</b>	<b>6993</b>	<b>92</b>	<b>90</b>

Sumber: PT. Kusuma Kaisan 2018

Berdasarkan Tabel 1 produk ubur-ubur yang dikelola dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian badan dan kaki. Dalam menentukan target yang ingin dicapai, perusahaan akan mengambil 95% bahan baku akan dikelola atau batas toleransi atas kerusakan dari produk yang dikelola sebesar 5% yang dikelola. Perusahaan menetapkan minimal pencapaian hasil produksi sebesar 95% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2017

rata-rata pencapaian produksi badan dan kaki mendapatkan 92% dan 90% dari target. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi dan kompensasi. Berdasarkan data yang ada, mengindikasikan motivasi karyawan PT. Kusuma Kaisan mengalami penurunan ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan. Berikut data absensi divisi produksi PT. Kusuma Kaisan.

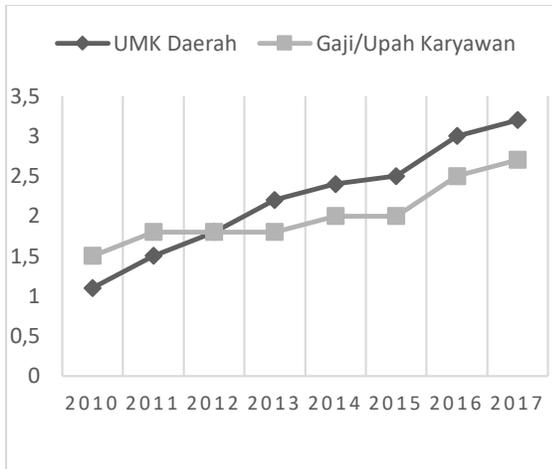
**Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Kusuma Kaisan Periode 2017**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari	120	25	3000	111	2889	3.70
Febuari	120	24	2880	89	2791	3.09
Maret	120	26	3120	124	2996	3.97
April	120	23	2760	115	2645	4.17
Mei	120	20	2400	100	2300	4.17
Juni	120	18	2160	99	2061	4.58
Juli	120	18	2160	37	2123	1.71
Agustus	120	26	3120	86	3034	2.76
September	120	24	2880	79	2801	2.74
Oktober	120	26	3000	87	2913	2.9
November	120	26	3000	78	2922	2.6
Desember	120	23	2640	87	2553	3.3
<b>Rata-rata</b>		<b>23</b>	<b>2760</b>	<b>91</b>	<b>2669</b>	<b>3.31</b>

Sumber: PT. Kusuma Kaisan 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan mencapai 3.31%, dapat dikatakan tinggi berdasarkan batas toleransi yang diterapkan oleh perusahaan untuk ketidakhadiran sebesar 2.5 %. Sejalan dengan Sanjaya (2015:45) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2% hingga 3% dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3% maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Hal ini disebabkan oleh para karyawan memiliki pekerjaan sampingan di luar jam

kerjanya akibat gairah dan semangat kerja yang rendah serta tidak puas dengan penghasilannya. Dapat dilihat adanya indikasi yang rendah terhadap motivasi karyawan akibat gairah dan semangat kerja yang rendah. Selain itu faktor kompensasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu bentuk kompensasi dasar ialah gaji. Gaji merupakan uang tunai yang diterima oleh karyawan setiap periode tertentu. Berikut data kenaikan gaji karyawan PT. Kusuma Kaisan selama 2010 sampai dengan 2017.



Sumber: PT. Kusuma Kaisan 2018

**Gambar 1. Grafik Gaji/Upah PT. Kusuma Kaisan Periode 2010 sampai dengan 2017**

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2010 dan 2011 karyawan PT. Kusuma Kaisan menerima gaji atau upah 40% lebih tinggi pada upah minimum daerah. Pada tahun 2012 karyawan PT. Kusuma Kaisan menerima gaji atau upah yang setara upah minimum daerah, namun pada 2013 sampai dengan 2017 karyawan PT. Kusuma Kaisan menerima 85% dari upah minimum daerah. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 94 berisi tentang ketetapan upah minum minimal 75% dari ketetapan peraturan daerah. Perusahaan masih dalam koridor ketetapan UU Ketenagakerjaan tentang pemberian upah kepada karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Kusuma Kaisan, perusahaan untuk saat ini hanya memberikan kompensasi berbentuk gaji atau upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan pemberian upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebesar 85% dari upah minimum daerah. Perusahaan harusnya mampu memberikan kompensasi bentuk lain. Berikut di bawah ini data kompensasi yang diberikan oleh PT. Kusuma Kaisan.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi PT. Kusuma Kaisan tempat bekerja. Untuk penilaian kinerja menggunakan sistem pengukuran sumber daya manusia melalui pendekatan *Human Resources*

**Tabel 3. Data Kompensasi PT. Kusuma Kaisan periode 2017**

Divisi	Gaji / upah	Kompensasi			Insentif
		Tunjangan		THR	
		Jamsostek	Transport		
Staff	✓	—	—	✓	—
Teniksi	✓	—	—	✓	—
Produksi	✓	—	—	✓	—
Gudang	✓	—	—	✓	—

Sumber: PT. Kusuma Kaisan 2018

meliputi gaji atau upah dan tunjangan hari raya, sedangkan jamsostek, transport, dan instensif tidak didapatkan oleh karyawan PT. Kusuma Kaisan. Hal ini sungguh bertentangan dengan UU Jamsostek No. 3 Tahun 1992 program Jamsostek dan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Pemberian motivasi dan kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi pencapaian target suatu perusahaan. Pemberian motivasi dan kompensasi tentu berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian perusahaan yang ditargetkan. Kinerja karyawan berdampak terhadap tujuan perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen PT. Kusuma Kaisan sepatutnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kompensasi.

## MATERI DAN METODE

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara individual atau kolektif dalam menjalankan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2011 ; Dharma, 2013; dan Syamsir, 2013). Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau

*Scorecard*, yaitu mengidentifikasi kompetensi, pengukuran *High Performance Work System* (HPWS), mengukur

*Human Resources Scorecard System Alignment, Human Resources Scorecard Efficiency, Human Resources Scorecard Deliverable* (Dharma, 2013).

Tujuan Peningkatan Kinerja: antara lain peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan kebutuhan pengembangan. perencanaan dan pengembangan karir, kekurangan proses kepegawaian, ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang setara, umpan balik, dan tantangan eksternal (Werther, 2011).

Berikut adalah indikator dari kinerja itu sendiri;

- (1) kualitas merupakan ukuran seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya,
- (2) kuantitas merupakan ukuran seberapa lama karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya,
- (3) pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- (4) tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2011).

Dalam penelitian ini merujuk bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi secara simultan dengan didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Danish (2015), Pearce dkk (2017) dan Wenno (2017).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya gerak atau kejuatan semangat dalam kondisi seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Syahyuti, 2010; Suwanto, 2011; dan Hasibuan, 2014).

Motivasi bisa menjadi positif dan negatif tergantung kondisi perasaan terhadap pekerjaannya bisa membuat tertarik atau membosankan. Ada beberapa teori tentang motivasi yaitu; Teori kebutuhan dari Maslow meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan kerja, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri. Teori motivasi kesehatan dari Frederick Herzberg meliputi kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan pemeliharaan. Teori motivasi berprestasi McClelland meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Teori kebutuhan dari Alderfer meliputi kebutuhan keberadaan, berhubungan, dan pertumbuhan. Teori X dan Y dari Mcgregor menyatakan bahwa manusia memiliki kedua sisi yang berlawanan, mereka tidak suka untuk berada dalam tekanan sedangkan dalam hakekatnya manusia memiliki hasrat dalam berkembang. Dan teori harapan dari Vroom meliputi harapan dan nilai (Hasibuan, 2014).

Berikut adalah indikator dari motivasi; (1) dorongan mencapai tujuan artinya keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi. (2) semangat kerja artinya kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. (3) inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. (4) kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan suatu yang baru (Syahyuti, 2010).

Dalam penelitian ini merujuk bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dengan didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Springer (2016), Azar (2018), dan Azeem (2018)

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Penganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan. (Kadarisman, 2010; Siswandoko, 2011; dan Sagala, 2014) Kompensasi itu sendiri terbagi menjadi dua bentuk antara lain seperti secara materiel yang dapat dirasakan secara langsung (gaji), dan non materiel yang tidak dirasakan secara langsung (tunjangan) (Yani, 2012). Kompensasi dapat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan, permintaan tenaga kerja, regulasi dari pemerintah, kondisi perekonomian dan tingkat pendidikan. (Mangkunegara, 2011 dan Hasibuan, 2014).

Pemerintah selaku regulator dalam pengelolaan sistem kompensasi tertuang pada UU ketenagakerjaan dan UU jaminan sosial tenaga kerja. Berikut adalah indikator dari kompensasi;

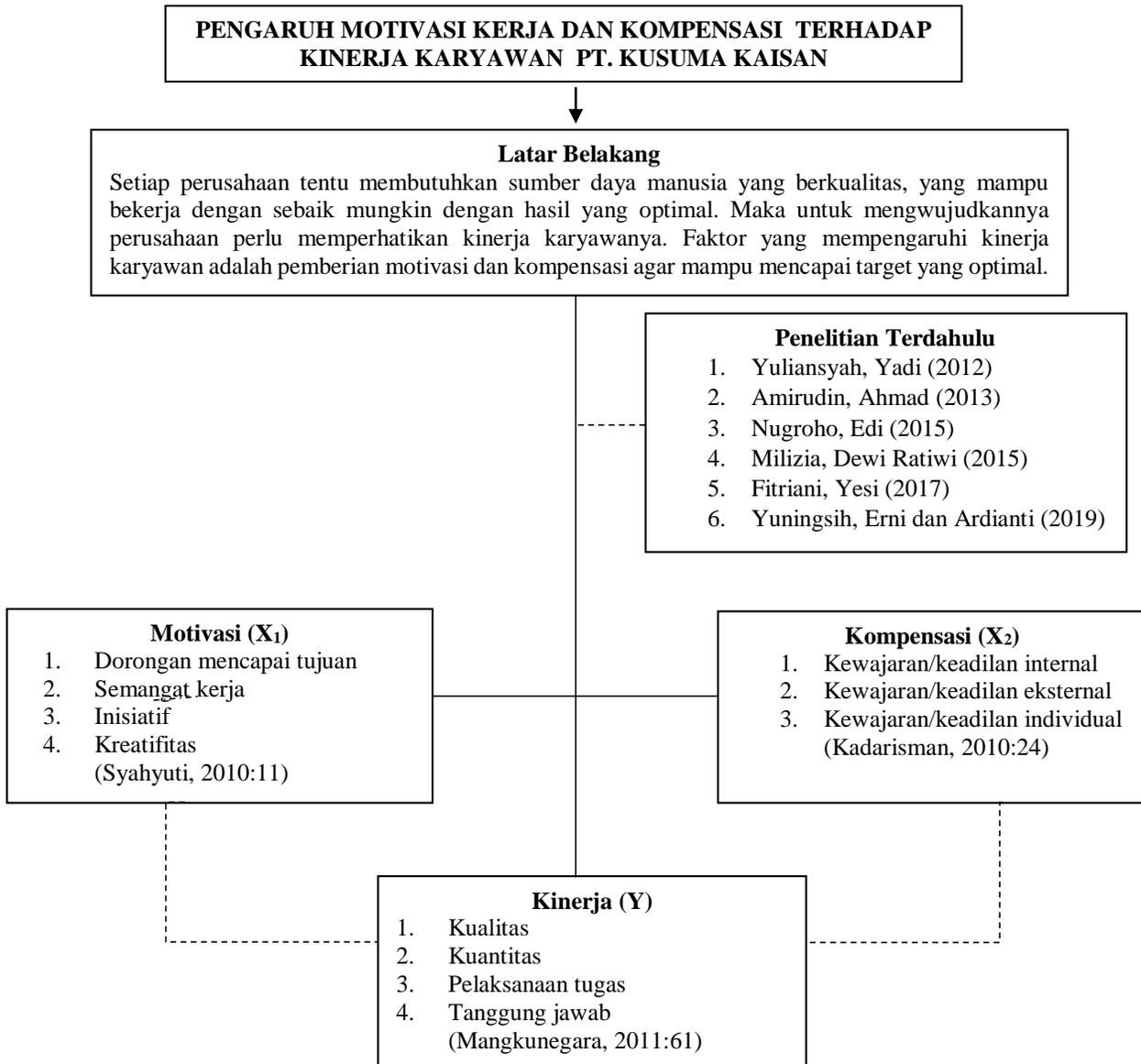
(1) kewajaran/ keadilan internal berarti setiap jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi.

(2) kewajaran/keadilan eksternal berarti kompensasi dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan, yang mampu bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis (pesaing). (3) kewajaran/keadilan individual berarti setiap individu pegawai merasakan kompensasinya wajar dibandingkan dengan pegawai yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan (Kadarisman, 2010).

Dalam penelitian ini merujuk bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dengan didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Harry dan Luis (2016), Wekesa (2018), dan Barry dan Geogre (2019).

## **Hipotesis Penelitian**

- H1: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Diolah penulis, 2018

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### Desain Penelitian

Model penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Kusuma Kaisan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang

dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti.

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya

menggunakan statistik. pendekatannya melalui kuantitatif dan verifikatif menjelaskan dan mendeskripsikan variabel-variabel dengan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis serta pembuktian, untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika, sehingga didapat hasil penelitian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima. (Sugiyono, 2014)

**Tabel 4. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Y)	1. Kualitas	1-4
	2. Kuantitas	5-6
	3. Pelaksanaan Tugas	7-9
	4. Tanggung Jawab	10-11
(Mangkunegara, 2011:193)		
Motivasi (X1)	1. Dorongan mencapai tujuan	1-3 4-6
	2. Semangat kerja	7-8
	3. Inisiatif	9-10
	4. Kreatifitas	
(Syahyuti, 2010:7)		
Kompensasi (X2)	1. Kewajaran/ keadilan	1-4
	2. Kewajaran/keadilan Eksternal.	5-7
	3. Kewajaran/keadilan Individual.	8-10
.( Kadarisman, 2010:4)		

Sumber: Diolah penulis, 2018

### Metode Pengujian Data

Untuk penelitian dengan menggunakan data primer yang menggunakan kuisisioner penelitian, sebelumnya perlu diuji dahulu data yang diperoleh, dengan uji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (dapat dipercaya) dari instrumen data penelitian, sehingga diperoleh hasil, apakah kuisisioner penelitian tersebut layak atau tidak untuk dijadikan data penelitian.

Uji validitas untuk mengukur sah atau kebenaran setiap butir pernyataan dalam kuisisioner yang diteliti. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuisisioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel r ( $r_{tabel} < r_{hitung}$ ) maka dapat dinyatakan *valid*.

Hasil uji validitas keseluruhan kuisisioner dalam penelitian dikatakan valid karena tidak ada nilai dibawah tabel r yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas digunakan untuk apakah data yang digunakan dalam penelitian handal dan abash terhadap bagian indikator dari variabel atau konstruk sehingga data yang diperoleh bersipat konsisten. Untuk mengetahui hasil pengujian didapat dengan membandingkan nilai koefisien alpha jika hasil dari pengolahan data lebih dari atau sama dengan 0.6 maka data dapat dikatakan reliabel dan jika kurang dari 0.6 maka data tidak reliabel. Hasilnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai diatas 0,60 sehingga berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang reliabel.

Uji Asumsi klasik digunakan sebagai alat untuk mengetahui data yang dipakai dalam penelitian tidak memiliki masalah-masalah asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik menyimpulkan bahwa tidak ada masalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dan model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karyawan PT. Kusuma Kaisan divisi produksi yang terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 80 orang karyawan (80%), dan laki-laki sebesar 20 orang karyawan (20%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pekerjaan yang dilakukan didominasi oleh perempuan karena pekerjaan yang dilakukan berupa mencuci atau membersihkan ubur-ubur dari pasir, garam dan lendirnya yang secara umum dilakukan oleh para perempuan. Rata-rata berusia di atas 30 tahun namun di bawah 40 tahun. Hal ini dasari dengan dibangunnya pabrik di daerah Sentul pada tahun 2009 dengan merekrut dalam skala besar

dan rata-rata usia karyawan pada saat itu berumur 25 tahun.

Berpendidikan SMP sebesar 79 orang karyawan (79%) dan berpendidikan SMA/SMK sebesar 21 orang karyawan (21%). Pekerjaan yang ada di divisi produksi tidak terlalu memerlukan pengetahuan atau wawasan secara luas, dengan kata lain mampu dilakukan secara umum. Rata-rata masa kerjanya 5-7 tahun. Karena pada tahun 2009 terjadi *recruitment* dalam skala besar untuk menambah kapasitas produksi. Namun dalam kurun waktu 2009-2011 terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Sedangkan untuk

karyawan dengan masa kerja >8 tahun dibawa secara langsung dari Cilacap.

### **Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja, Motivasi dan Kompensasi**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Kaisan. Maka dalam penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengukurnya.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap kinerja, motivasi dan kompensasi:

**Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja**

<b>Indikator</b>	<b>Penilaian Kriteria</b>	<b>Kategori</b>	<b>Interpretasi</b>
<b>Kualitas</b>	3.93	Baik	Kualitas produk yang dihasilkan karyawan termasuk berkualitas yang super.
<b>Kuantitas</b>	4.18	Baik	Pengelolaan waktu kerja oleh karyawan tergolong efisien
<b>Pelaksanaan tugas</b>	4.40	Sangat Baik	Kemampuan karyawan dalam menjalankan pelaksanaan tugas atau pekerjaan di perusahaan tergolong sangat efektif
<b>Tanggung jawab</b>	4.00	Baik	Tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dilaksanakan sesuai ketentuan berjalan lancar
<b>Rata-rata penilaian</b>	<b>4.13</b>	<b>Baik</b>	<b>Kinerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab di perusahaan tergolong baik</b>

Sumber : Data SPSS Diolah.

Berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 - 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik, hal ini berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tergolong baik. Adapun kondisi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator pelaksanaan tugas mendapatkan kategori sangat baik dengan nilai tertinggi pada variabel kinerja. Hal ini tentunya perlu

dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

2. Indikator kualitas mendapatkan kategori sangat baik dengan nilai terendah pada variabel kinerja. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen perusahaan.

**Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi**

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Dorongan mencapai tujuan	4.00	Tinggi	Dorongan didalam diri karyawan untuk bekerja di perusahaan tergolong tinggi
Samangat kerja	3.98	Tinggi	Semangat kerja karyawan untuk bekerja di perusahaan tergolong tinggi
Inisiatif	3.73	Tinggi	Inisiatif karyawan dalam pekerjaan di perusahaan tergolong tinggi
Kreatifitas	4.10	Tinggi	Penyerapan kreatifitas karyawan di perusahaan tergolong tinggi
Rata-rata penilaian	<b>3.95</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Motivasi karyawan berdasarkan dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab di perusahaan tergolong tinggi</b>

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 - 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik, hal ini berarti motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan tergolong tinggi.

Adapun kondisi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator kreatifitas mendapatkan kategori tinggi dengan nilai tertinggi pada variabel

motivasi. Hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

2. Indikator inisiatif mendapatkan kategori tinggi dengan nilai terendah pada variabel motivasi. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen perusahaan

**Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompensasi**

Indikator	Penilaian Kriteria	Kategori	Interpretasi
Kewajaran/ keadilan internal	3.75	Tinggi	Kisaran pemberian kompensasi berdasarkan kewajaran/keadilan internal tergolong wajar
Kewajaran/ keadilan eksternall	3.93	Tinggi	Kisaran pemberian kompensasi berdasarkan kewajaran/keadilan eksternal tergolong wajar
Kewajaran/ keadilan individual	3.98	Tinggi	Kisaran pemberian kompensasi berdasarkan kewajaran/keadilan individual tergolong wajar
Rata-rata penilaian	<b>3.89</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Kompensasi berdasarkan kewajaran/keadilan internal, eksternal, dan individual di perusahaan tergolong wajar</b>

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 - 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik, hal ini berarti kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan tergolong tinggi.

Adapun kondisi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator kewajaran/ keadilan individual mendapatkan kategori tinggi dengan nilai tertinggi pada variabel kompensasi. Hal ini tentunya perlu dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.
2. Indikator kewajaran/ keadilan internal mendapatkan kategori terendah dengan nilai

terendah pada variabel kompensasi. Hal ini tentunya perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen perusahaan.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.567 + 0.602x_1 + 0.494x_2 + \epsilon$$

Persamaan tersebut berarti bahwa koefisien  $X_1$  nilai 0.602 artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Nilai  $X_2$  0.494 artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

### Analisis Korelasi Ganda

Hasil Korelasi Ganda menunjukkan koefisien korelasi  $R$  sebesar 0.788 termasuk kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan yang kuat artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka  $R$  Square 0.62 atau 62% yakni menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 62% sedangkan sisanya 38 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79.199 dengan  $f_{tabel} = 3.09$  taraf 5% maka berarti  $F_{hitung} > f_{tabel}$ . Hasil  $\rho = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

#### 2. Uji t

Hasil uji hipotesis motivasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.956 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.660 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  untuk sebesar 4.617 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.660 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka kesimpulan dan implikasinya adalah sebagai berikut:

1. PT. Kusuma Kaisan perlu meningkatkan kinerja karyawannya ini dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan karyawan belum maksimal. Tentunya kualitas produk yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap profit dan nama perusahaan. Perlu adanya evaluasi dalam hal ini dengan pendekatan *Human Resources Scorecard*.
2. PT. Kusuma Kaisan perlu meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan merasa dihargai di tempat kerja. Hal mendorong rasa semangat kerja, serta peningkatan terhadap inisiatif terhadap pekerjaan agar pekerjaan tidak tergantung individu tertentu. Salah satu caranya dengan meningkatkan kebutuhan berhubungan (*Relatedness needs*) antar karyawan.
3. PT. Kusuma Kaisan harus meningkatkan kewajaran/keadilan internal dalam pemberlakuan kompensasi menambahkan kompensasi berupa tunjangan jaminan

sosial (Jamsostek) yang merupakan hak setiap tenaga kerja yang diatur dalam UU Jamsostek No. 3 Tahun 1992 program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dengan adanya jamsostek untuk pegawai dapat meningkatkan rasa kepuasan dari timbal balik yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel lainnya yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan. Serta dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada PT. Kusuma Kaisan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azar, M. (2018). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Islamic Azad University Dehaghan Branch. ISSN: 2222-6990. Vol. 3, No. 9. Hal 39-51
- Azeem, M. (2018). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Ali Jinnah University. ISSN: 2422-9690. Vol. 5, No. 11. Hal. 144-158
- Barry, G. and George, T. (2019). Organizational Differences in Managerial Compensation and Financial Performance. *Academy of Management Journal*. e-ISSN 10.54585/251400. Vol. 33, No. 4 Hal.125-137
- Danish, R. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. University of the Punjab. eISSN: 15571211- ISSN: 01492063. Vol. 5, No. 2. Hal. 158-169
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Disnaker. RI. (2015). *Undang-Undang Jamsostek No. 3 Tahun 1992*. Departemen Ketenagakerjaan. Jakarta
- \_\_\_\_\_.(2015). *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*. Departemen Ketenagakerjaan. Jakarta
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, J. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta
- Harry, G. and Luis, R. (2016). Managerial Compensation and Firm Performance: A General Research Framework. *Academy of Management*. e-ISSN 10.5485/251400. Vol. 28, No. 2. Hal. 102-113
- Hasibuan, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman. (2010). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta
- Mangkunegara, A. (2011). *Daya Ukur Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Milizia, D. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi PT. Urchaidize Terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Bekasi. Volume *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Bekasi. Volume 14, No.2 Hal. 86-91
- Nugroho, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kota Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Fakultas Ekonomi

- Universitas Negeri Surabaya. Volume 4 hal. 45-53
- Nuswantara, B. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan, Dan Peran Supervisor Dengan Kinerja Karyawan Pabrik CV. Cita Nasional di Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Garam Kediri. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Universitas Diponegoro. ISSN 5482-2458. Vol.3, No. 2. Hal. 35-69
- Pearce, J, William B. and James L. (2017). Managerial Compensation Based on Organizational Performance: A Time Series Analysis of the Effects of Merit Pay. **Academy of Management**. e-ISSN 10.5465/256200. Vol. 28, No. 2. Hal. 102-113
- Sagala, D. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sanjaya, A. (2015). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta
- Sari, A. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. **E-Jurnal Manajemen**. ISSN: 2302-8912. Universitas Udayana. Vol. 5, No.1, Hal. 470 - 479
- Siswandoko, D, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21**, Nusantara Consulting, Jakarta
- Slamet, A. (2012). "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado". **Jurnal Manajemen Operasional**. ISSN 2303-1174. Jurnal Emba. Volume 1. Nomor 3. Hal 853- 859
- Springer, G. (2016). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. **Journal of Global Business Issues; Burbank**. eISSN: 15571211- ISSN: 01492063. Texas Christian University. Vol. 5, Iss. 1, Hal. 29-42.
- Srimulyani, V. (2013). Pengaruh Motivasi serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. **Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi**. ISSN 2338-6578. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Vol.1 No.1. Hal. 7-15
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Alfabeta, Bandung.
- Syahyuti. (2010). **Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu. Sosial**. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Syamsir. (2013). **Organisasi & Manajemen**. Alfabeta, Bandung.
- Tampi, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia tbk Cabang Manado. **Jurnal Acta Diurna Komunikasi**. ISSN: 2685-6999. Universitas Negeri Manado. Vol.3, No. 2. Hal. 14-19
- Wekesa, J.N. (2018). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality. **International Journal of Scientific and Research Publications**. Mount Kenya University. ISSN 2250-3153. Volume 3, Issue 6. Hal 21-35
- Wenno, I. (2017). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. **ERIC Journal**. Toronto University. ISSN-1913-9020. Vol.22, No. 2. Hal. 14-20
- Werther, B. (2011). **Human Resource and Personnel**. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Yani. (2012). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan** .Jakarta: P2M Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Volume 2, Juli, Halaman 14