



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan)

Yayat Rahmat Hidayat, Nopika Aryanti

Dosen Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 67 responden. Teknik yang digunakan adalah teknik *purposive* (secara sengaja). Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil analisis uji validitas dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan kuesioner valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari seluruh pertanyaan/pernyataan yang merupakan dimensi dari 3 variabel adalah reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* $0,853 > 0,60$. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja dengan persamaan $Y' = 6,048 + 0,423X_1 + 0,298X_2$ artinya bahwa pengaruh kompensasi (X_1) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis uji t dari variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai ($t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1,996$) dan nilai Sig ($0,003 < 0,025$) maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t dari variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai ($t_{hitung} 2,720 > t_{tabel} 1,996$) dan nilai Sig ($0,008 < 0,025$) maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Hasil analisis uji F menunjukkan nilai ($F_{hitung} 13,443 > F_{tabel} 3,14$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$) maka H3 diterima dan H0 ditolak, bahwa kompensasi dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2012).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun

menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan ideal dari organisasi bisnis tidak hanya pada level keuntungan jangka pendek, namun bagaimana suatu organisasi bisnis dapat melangsungkan aktivitasnya sehingga dibutuhkan sinergitas antara tujuan organisasi bisnis itu sendiri dengan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh karyawan sebagai tulang punggung pelaksanaan usaha.

Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” adalah salah satu pabrik pengolahan hasil pertanian dari bawang merah mentah menjadi bawang goreng yang ada di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi. Perusahaan berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif. Melalui survey penelitian sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini

ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu kurang komitmennya terhadap waktu pada jam kerja karena masih adanya karyawan yang telat masuk kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja. Sebagai upaya untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh karyawan pada perusahaan tersebut, maka menjadi penting untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan).*

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan?
- d. Apakah variabel kompensasi berpengaruh lebih besar dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- d. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh lebih besar dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.

4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti. Selain itu, dapat meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan dan menerapkan teori dalam praktek nyata di lapangan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

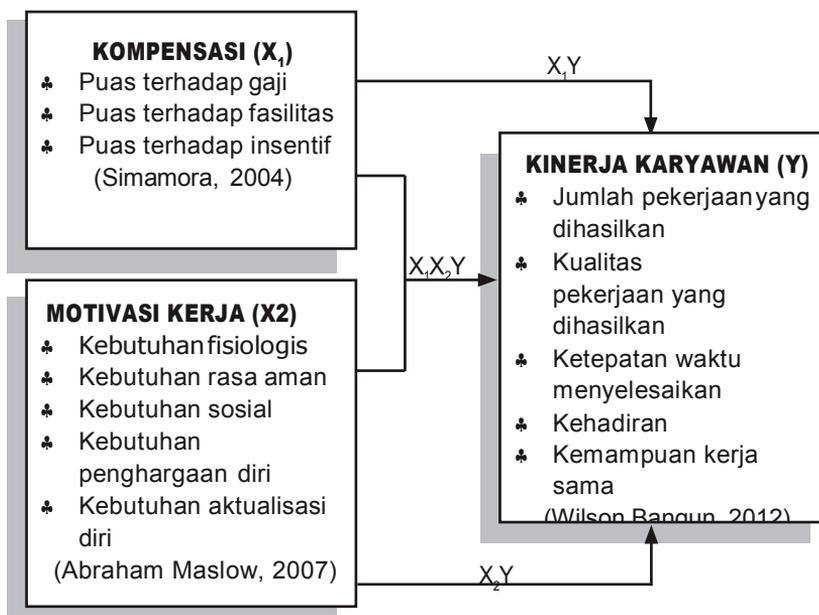
b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kompensasi dan motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan, demi perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran atau informasi tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan atau sebagai referensi dalam melakukan penelitian.

5. Kerangka Pemikiran



6. Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

- a. H1 : Terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- b. H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- c. H3: Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.
- d. H4: Diduga variabel kompensasi (X1) berpengaruh lebih besar dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi, Waktu dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” yang berlokasi di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dikarenakan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” merupakan pabrik bawang goreng yang sudah cukup terkenal dalam memproduksi bawang goreng. Penelitian dilaksanakan pada bulan April s/d/ Agustus 2016. Objek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”.

2. Desain dan Teknik Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2007) “Penelitian Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil yang sudah ada.

Menurut Nazir (2005) “Metode Penelitian Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan

dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3. Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi	1. Puas terhadap gaji 2. Puas terhadap fasilitas 3. Puas terhadap insentif	Ordinal
2.	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Ketetapan waktu menyelesaikan 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Ordinal

4. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian mengacu berdasarkan jumlah di Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” berjumlah 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel Random Sampling (sampel acak sederhana). Dalam penarikan sampel dilakukan dengan pendekatan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Jalaludin Rakhmat (2001), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\
 &= \frac{200}{200(0,1)^2} \\
 &= 67 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Keterangan :
n = Jumlah Sampel
N = Populasi
d = Presisi (10%)

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini dengan cara sebagai berikut:

Data Primer. 1. Wawancara, yaitu metode dimana peneliti langsung bertatap muka dan berkomunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. 2. Kuesioner, daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dalam penelitian ini jenis kuisisioner yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert.

Data Sekunder. Data ini berasal dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, artikel, majalah, koran , maupun data dokumen yang sekiranya dapat diperlukan dalam penyusunan penelitian ini.

6. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Husein Umar (2011), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Untuk uji validitas ini, jumlah responden 25 orang dengan 18 item pernyataan. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS dengan kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

Dimana penentuannya didasarkan kepada jumlah responden $N = 25$ dan taraf kesalahan peneliti 5 % diperoleh nilai r kritis = 0,396. Berdasarkan hasil uji coba kuesioner penelitian pada 25 responden diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	0,446	0,396	Valid

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2	0,492	0,396	Valid
3	0,643	0,396	Valid
4	0,551	0,396	Valid
5	0,494	0,396	Valid
6	0,625	0,396	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data)

Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	0,760	0,396	Valid
2	0,717	0,396	Valid
3	0,615	0,396	Valid
4	0,649	0,396	Valid
5	0,767	0,396	Valid
6	0,780	0,396	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data)

Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	0,602	0,396	Valid
2	0,451	0,396	Valid
3	0,734	0,396	Valid
4	0,613	0,396	Valid
5	0,727	0,396	Valid
6	0,776	0,396	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2011) reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan keputusan reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha () suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila $r\ alpha > 0,60$ maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Pengujian tingkat reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik perhitungan SPSS 22.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	21

(Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22)

Output SPSS tersebut menunjukkan Tabel *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach Alpha* 0,875 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa dari seluruh konstruk pertanyaan/pernyataan yang merupakan dimensi dari 3 variabel adalah reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang perusahaan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan, karakteristik responden karyawan (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja), variabel penelitian meliputi:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen yaitu kompensasi (X₁) atau motivasi kerja (X₂).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen yaitu kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' = Kinerja Karyawan

a = Konstanta Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

b2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada Anova yang membandingkan *Mean Square* dari *Regression* dan *Mean Square* dari *Residual* sehingga di dapat hasil yang dinamakan Fhitung. Apabila Fhitung > Ftabel dan apabila tingkat signifikan < α (0,05), variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikan (α) = 0,025 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,025 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sedangkan apabila t hitung < t tabel atau nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,025 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) di tolak.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Variabel Kompensasi (X1)

Nilai dari jumlah keseluruhan indikator-indikator yaitu Skor Harapan adalah sebesar 2.010 dan Skor Nyata adalah 1.382, maka skor nyata pada variabel kompensasi termasuk kategori cukup puas. Ditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari indikator

fasilitas bahwa fasilitas dari alat-alat yang disediakan perusahaan sudah cukup membantu karyawan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan indikator insentif bahwa karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2. Pembahasan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai dari jumlah keseluruhan indikator-indikator yaitu Skor Harapan adalah sebesar 2.010 dan Skor Nyata adalah 1.399, maka skor nyata pada variabel motivasi kerja termasuk kategori cukup. Ditinjau dari indikator kebutuhan fisiologis karyawan sudah cukup untuk memenuhinya kebutuhan hidup (sandang, pangan, papan), sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dari indikator kebutuhan rasa aman bahwa karyawan sudah cukup merasa aman akan jaminan kesehatan kerja karena perusahaan bertanggung jawab penuh apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dari indikator kebutuhan sosial bahwa karyawan sudah cukup menerima kebebasan dari perusahaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dari indikator kebutuhan penghargaan diri bahwa karyawan sudah cukup merasa diakui dan dihormati oleh pimpinan dan sesama karyawan atas kerja kerasnya, salah satu penghargaan tersebut bisa berupa bonus dan jaminan keselamatan kerja, sehingga termotivasi untuk dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sedangkan indikator kebutuhan aktualisasi diri bahwa dengan adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan sudah cukup membuat karyawan termotivasi untuk lebih mengembangkan kemampuan dan potensinya dalam meningkatkan kinerjanya bekerja.

3. Pembahasan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai dari jumlah keseluruhan indikator-indikator yaitu Skor Harapan adalah sebesar 2.010 dan Skor Nyata adalah 1.407, maka skor nyata pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori cukup baik. Ditinjau dari indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan bahwa karyawan telah bekerja

dengan cukup baik sesuai jumlah target yang ditentukan oleh pimpinan sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya untuk lebih baik.

Dari indikator kualitas yang dihasilkan bahwa karyawan telah bekerja dengan cukup baik sesuai persyaratan kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kualitas kerjanya untuk lebih baik. Dari indikator ketepatan waktu bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan., sehingga karyawan dapat menyelesaikan hasil pekerjaannya lebih tepat waktu. Dari indikator kehadiran bahwa karyawan telah menunjukkan disiplin kehadiran dengan cukup baik dalam bekerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin kehadirannya dalam bekerja supaya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dari indikator kerja sama bahwa sudah terjalin cukup baik kerja sama antara pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kerjasamanya dengan pimpinan maupun sesama karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = 6,048 + 0,423 X_1 + 0,298 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dari kedua variabel bebas ini yaitu kompensasi dan motivasi kerja, maka langkah yang perlu diambil terlebih dahulu oleh pimpinan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” pada karyawan memperhatikan kompensasi agar lebih ditingkatkan, maka baru dilanjutkan dengan memberikan motivasi kerja yang lebih baik.

5. Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,408	2	91,704	13,443	,000 ^b
	Residual	436,592	64	6,822		
	Total	620,000	66			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

(Sumber: Analisis Data SPSS 22.00 for windows. 2016)

Hasil pengujian adalah F hitung menunjukkan nilai sebesar 13.443. Jadi $F_{hitung} 13,443 > F_{tabel} 3,14$ dengan nilai Sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karena tingkat signifikansi $< \alpha$ ($0,05$), variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Dari hasil uji F ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”. Sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_a diterima.

6. Uji t

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,048	2,914		2,075	,042
	Kompensasi	,423	,135	,352	3,128	,003
	Motivasi Kerja	,298	,110	,306	2,720	,008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

(Sumber: Analisis Data SPSS 22.00 for windows. 2016)

Hasil pengujian t untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1,996$ dengan nilai Sig. $0,003 < 0,025$. Dari hasil uji t dapat

disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian t untuk variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,720 > t_{tabel} 1,996$ dengan nilai Sig. $0,008 < 0,025$. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”, itu dibuktikan dari hasil analisis dan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1,996$ dengan nilai sig. sebesar $0,003$. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi dari ketiga indikator yaitu gaji, fasilitas, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”, itu dibuktikan dari hasil analisis dan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,720 > t_{tabel} 1,996$ dengan nilai sig. sebesar $0,008$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dari kelima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”, itu dibuktikan nilai $F_{hitung} 13,443 > F_{tabel} 3,14$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.
- d. Hasil analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh :

$$Y' = 6,048 + 0,423 X_1 + 0,298 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh

variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Bawang “UD. Sinar Tani” Desa Pagundan.

2. Saran

- a. Mengingat faktor kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka hendaknya pemilik pabrik perlu memperhatikan kompensasi untuk memperbanyak dan meningkatkan kompensasi bagi karyawan sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya.
- b. Motivasi yang dimiliki karyawan sudah baik, karyawan ingin diperhatikan oleh pemilik pabrik untuk meningkatkan motivasinya terhadap karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
- c. Peneliti mengharapkan perlu adanya fasilitas jaminan kesehatan seperti BPJS, agar karyawan merasa aman dan nyaman akan keselamatan dalam bekerja di pabrik, supaya aturan perlindungan terhadap karyawan bisa terkontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2009. *Pengantar bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Prenhallindo. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta, cv. Bandung.
- Faisal Affif, Roland Paemeleire, dan Louis Uytterschaut, 1994. *Seluk Beluk Organisasi Perusahaan Modern*. Eresco. Bandung.
- Faqih, Achmad. 2012. *Kependudukan : Teori, Fakta, dan Masalah*. Dee Publish : Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Keith Davis dan Jhon W. Newstrom. 1996. *Perilaku dalam Organisasi, jilid 1*. Erlangga. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Nazir. 2005. *Metode Penelitian. Cetakan Ke enam*. Ghalia Indonesia. Baogor.
- Profil Desa Pagundan. Kecamatan Lebakwangi. Kabupaten Kuningan. 2015.
- Rakhmat, Jalaludin. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Rineka Cipta. Cirebon
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Indeks. Jakarta.

- Sadamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama. Bandung.
- Sajogyo dan Pujiwati Sajogyo. 1991. *Sosiologi Pedesaan*. Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suparman, I. A. 1996. *Statistik Sosial*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis – Edisi Kedua*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo, 2015. *Perilaku dalam Organisasi. Cetakan ke Tiga*. Rajawali Pers. Jakarta.