

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. GALILEA)

Steven Gunawarman

International Business Management, Universitas Ciputra
E-mail: sgunawarman@student.ciputra.ac.id

Abstract : UD. Galilee is a manufacturing company that produces bone meal or cattle feed that is from bone. The production target set by the company has never achieved the target in which the company has also provided machine facilities which are expected to increase production target but remain unchanged. The company is aware that human resources also have a very important element for business development process. According to Fernanda (2019), to improve employee's performance, compensation is one of the influential factors. According to (Brury, 2016), with work motivation, to achieve the performance, expected by an organization or company will be more easily achieved. Therefore, that the formulation of the problem in this research is whether compensation and work motivation affect employee's performance at UD. Galilee. This research uses quantitative method with the population of all UD. Galilee production employees. Totally were 38 people and used saturated samples as of 38 people. Data collection procedure in this research is uses offline questionnaire, by using a choice of several alternative answers in the Likert Scale. Data analysis method that is used in this research are in the classical assumption test, the Goodness test, and the T test. The results of the research state that compensation and work motivation affect employee's performance at UD. Galilee. The conclusions from compensation is by maintaining the nominal salary that is given to the employees as well as reconsidering about the terms of granting bonus and compensation to employees and providing leave allowance for 12 days per year. Then, for the motivation variable, by providing work safety guarantees for all employees at UD. Galilee, and involving employees in determining the division of teams in production department, consider and determine the bonus giving to employees and provides opportunity for employees to be able to develop their abilities.

Keywords: Compensation, motivation, Employee Performance

Abstrak : UD. Galilea. merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi *bone meal* atau makanan ternak yang berasal dari tulang. Target produksi yang ditetapkan perusahaan tidak pernah mencapai target di mana perusahaan juga telah memberikan fasilitas mesin yang diharapkan dapat meningkatkan target produksi namun tetap saja tidak berubah. Perusahaan sadar bahwa sumber daya manusia juga memiliki unsur yang sangat penting untuk proses pengembangan usaha. Menurut Fernanda (2019), untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh. Menurut (Brury, 2016), dengan adanya motivasi kerja, untuk menggapai kinerja yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan akan lebih mudah tercapai. Sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai produksi UD. Galilea sebanyak 38 orang dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner *offline* dengan menggunakan pilihan beberapa *alternative* jawaban berupa Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji Goodness, dan uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea. Simpulan dari kompensasi dengan mempertahankan nominal gaji yang diberikan kepada karyawan serta melakukan pertimbangan ulang tentang syarat pemberian bonus dan kompensasi kepada karyawan dan memberikan jatah cuti selama 12 hari per tahun. Kemudian untuk *variable* motivasi dengan memberikan jaminan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan di UD. Galilea, dan melibatkan karyawan dalam menentukan pembagian *team* di bagian produksi, mempertimbangkan dan menetapkan pemberian bonus kepada karyawan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi dalam dunia usaha pada saat ini cukup ketat, setiap perusahaan berlomba – lomba untuk menciptakan atau memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen. Perusahaan yang dapat bersaing dengan para kompetitornya tentu didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik, seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia dapat melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik. UD. Galilea berdiri pada tanggal 16 Oktober 2016 dan Steven Gunawarman merupakan CEO dari UD. Galilea. UD. Galilea merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi *bone meal* atau makanan ternak yang berasal dari tulang. Konsumen dari UD. Galilea antara lain adalah para peternak di sekitar lokasi pabrik maupun peternak yang ada di luar kota.

Target produksi yang ditetapkan perusahaan tidak pernah mencapai target dimana perusahaan juga telah memberikan fasilitas mesin yang diharapkan dapat meningkatkan target produksi namun tetap saja tidak berubah. Peneliti melakukan peninjauan di lapangan selama 2 bulan terakhir, yaitu bulan Maret 2019 dan April 2019 sebanyak 15 kali peninjauan di pabrik untuk mengetahui tentang factor apa yang mempengaruhi ketidakstabilan dari hasil produksi di UD. Galilea sehingga ke depannya UD. Galilea dapat meningkatkan jumlah produksi per bulannya. Setelah melakukan peninjauan di pabrik secara bertahap, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi jumlah produksi barang menjadi tidak stabil, antara lain adalah bahan baku yang masih basah sehingga tidak bias cepat untuk diproses.

Berdasarkan hasil peninjauan di pabrik, peneliti membandingkan jumlah kompensasi yang diterima oleh pegawai di UD. Galilea dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai lain di perusahaan sejenis dengan level pegawai sama yaitu bagian produksi.

Tabel 1. Perbandingan Kompensasi bagi Karyawan

	Gaji	Bonus	Jam Kerja Pegawai
Perusahaan A	Rp. 2.000.000 /bulan (gaji per hari \pm Rp 77.000)	(akan diberikan jika telah melebihi target jumlah produksi)	6 hari /minggu (9 jam /hari)
Perusahaan B	Rp. 3.000.000 /bulan (gaji per hari \pm Rp 115.000)	(akan diberikan jika telah melebihi target jumlah produksi)	6 hari /minggu (9 jam /hari)
Perusahaan C	Rp. 1.550.000 /bulan (gaji per hari \pm Rp 60.000)	(akan diberikan jika telah melebihi target jumlah produksi)	6 hari /minggu (9 jam /hari)
Perusahaan UD. Galilea	Rp. 60.000 /hari	Rp. 70.000 / ton (akan diberikan jika telah melebihi target jumlah produksi)	6 hari /minggu (9 jam /hari)

Sumber : Data Internal, diolah peneliti 2019.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai produksi UD. Galilea sama dengan Perusahaan C, Tetapi jika dibandingkan dengan Perusahaan A dan Perusahaan B jumlah kompensasi yang diterima pegawai produksi UD. Galilea lebih kecil. Perusahaan UD. Galilea akan memberikan gaji (kompensasi) untuk karyawan produksinya dengan mengecek ulang daftar kehadiran setiap pegawai. Berdasarkan informasi dan data yang sudah dijelaskan di atas, peneliti membutuhkan informasi yang lebih lanjut terkait dengan apakah kompensasi dan motivasi kerja menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Fidiyanto, dkk (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

ada beberapa indikator kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan yaitu :

1. Gaji atau upah
2. Bonus
3. Asuransi Kesehatan
4. Masa Liburan atau Cuti
5. Kompensasi Pekerjaan

Motivasi kerja

Menurut Latief, dkk. (2018) Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang, keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai keinginan tertinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut Roring (2017) kinerja karyawan adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama jenjang waktu tertentu. Indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja, dimana merupakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, dimana hasil kerja yang dicapai dari segi hasil dari tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
3. Kerjasama dalam menyatakan kemampuan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab seberapa besar karyawan dapat menerima dan melakukan pekerjaannya.
5. Inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya dan kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa pengarahan terlebih dahulu.

Penelitian Terdahulu

Menurut Rita,dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*.

Menurut Tulhusnah, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo.

Menurut Kartika (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Borobudur Jakarta).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Aji, dkk. (2017) pengaruh kompensasi dalam segi finansial terhadap kinerja karyawan memberikan bukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Latief, dkk (2018) bahwa dalam penelitiannya, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat sebesar 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat. Walaupun demikian, perusahaan tetap perlu memberikan motivasi kerja yang lebih kepada karyawannya, contohnya dengan meningkatkan kualitas dalam hal pemberian kompensasi, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai produksi UD. Galilea sebanyak 38 orang. Menurut Sugiyono (2018:81) sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan jumlah suatu karakteristik yang didapatkan dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 38 orang.

Uji F (Goodness of Fit)

Uji F dapat menunjukan apakah semua variabel *independent* terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Cara melakukan Uji F:

a. Jika nilai Sig < dari *level of significance* sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan variabel *independent* (X_1 , X_2 , X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

b. Jika nilai Sig > dari *level of significance* sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan variabel *independent* (X_1 , X_2 , X_3) Secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) (Priyanto, 2014;157)

Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dikarenakan variabel bebas yang ada dalam penelitian ini lebih dari satu.. Persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel *independen* sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk mengukur validitasnya menggunakan alat ukur *Korelasi Pearson*, *Korelasi Pearson* digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel terikat). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila tingkat signifikan r hitung yang didapatkan $< 5\%$ ($< 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan valid (Priyatno, 2014;51)

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mengukur skala likertnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki batasan 0,6 (Priyatno, 2014;51)

Uji Normalitas Residual

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov*.

- Jika nilai Sig $< 0,05$ dapat dinyatakan data residual tidak berdistribusi dengan normal.
- Jika nilai Sig $> 0,05$ dapat dinyatakan nilai residual terdistribusi dengan normal. Apabila nilai residual berdistribusi dengan normal maka model regresi tersebut dapat terbilang baik (Priyatno, 2014;90).

Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, apabila terjadi korelasi atau mendekati sempurna antara variabel *independent* maka model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan tidak baik. Dalam penelitian ini menggunakan ketentuan dengan melihat hasil nilai VIF pada model regresi.

- Nilai VIF < 10 maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas
- Nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2014;99)

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *Spearman's rho*. Metode korelasi *Spearman's rho* adalah mengkorelasikan variabel *independent* dengan residualnya. Pada penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut.

- Apabila nilai Sig antara variabel *independent* dengan residualnya $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014;108).

Uji Linieritas

Pada penelitian ini menggunakan *test for linearity* pada spss dengan menggunakan taraf Sig 0,05. Sehingga dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ (Priyatno, 2014;79).

Uji t

Ketentuan yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $<$ dari 0,05 maka variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
2. Jika nilai sig $>$ dari 0,05 maka variabel *independent* (Priyatno, 2018;144)

b. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Menurut Priyatno (2014;155) koefisien determinasi (R^2) dapat menyatakan proporsi keragaman pada variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent*. Nilai R^2 berkisar pada 0 - 1,

- Apabila nilai R^2 mendekati angka 0 maka menunjukkan adanya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* semakin lemah.
- Apabila nilai R^2 mendekati angka 1 maka menunjukkan adanya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* semakin kuat.

Koefisien korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan seberapa erat suatu hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar pada -1 sampai 1 dengan pengecualian $R = 0$.

- Jika nilai mendekati angka 1 maka akan semakin kuat hubungan yang terjadi

- Jika nilai mendekati angka 0 maka akan semakin lemah hubungan antar variabel (Priyatno, 2014;155).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validasi menunjukkan semua indikator pernyataan kuesioner yang terdapat pada variabel kompensasi kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) semuanya memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai signifikansi $<$ dari 0,05 sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Reabilitas

Variabel kompensasi kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y_1) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Nilai asymp. signifikansinya sebesar $0,822 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai statistik menunjukkan variabel kompensasi kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,515 dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki signifikan sebesar 0,672. Kedua variabel independen diatas semuanya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel independen mengalami homokedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Nilai statistik menunjukkan masing-masing variabel independen (X_1) kompensasi kerja dan (X_2) motivasi kerja semuanya memiliki nilai $1,016 < VIF 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau tidak ada hubungan yang erat antara variabel (X).

Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson sebesar 2.327. Diketahui :

- n (jumlah data) = 38
- k (jumlahvariabelindependen) =2
- Signifikasi 0,05
- Nilai $DU = 1,543$
- = $DU < DW < 4-DU$
- = $1.534 < 2.327 < 2,466$.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada di antara DU dan $4-DU$, maka tidak terjadi auto korelasi dalam model regresi ini.

Hasil Uji Linieritas

Nilai signifikasi *Linearity* antara variabel kinerja karyawan dengan variabel kompensasi kerja adalah $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan linier dengan kompensasi kerja..

Nilai signifikasi *Linearity* antara variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja adalah $0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan linier dengan motivasi kerja.

Hasil Analisa Regresi Berganda

Koefisien regresi α memiliki nilai 9,662, hal ini menunjukkan apabila variabel bebas yaitu X_1 , $X_2 = 0$ atau tidak terjadi perubahan maka besarnya kinerja karyawan adalah 9,662 satuan.

Koefisien regresi kompensasi kerja (X_1) sebesar 0,441 dapat dikatakan bahwa indikator kompensasi kerja jika ditingkatkan sebesar satu satuan poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap tingkat kompensasi kerja sebesar 0,441 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap tetap. Apabila setiap indikator variabel kompensasi kerja (X_1) mengalami penurunan satu satuan poin maka dapat diartikan akan menurunkan kinerja karyawan terhadap kompensasi kerja. maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,441 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,234 dapat dikatakan bahwa indikator motivasi kerja jika ditingkatkan sebesar satu satuan poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap tingkat motivasi kerja sebesar 0,234 satuan dengan asumsi kompensasi kerja dianggap tetap. Apabila setiap indikator variabel motivasi kerja (X_2) mengalami penurunan satu satuan poin maka dapat diartikan akan menurunkan kinerja karyawan terhadap tingkat motivasi kerja. maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel kompensasi kerja dianggap tetap.

Hasil Uji F (Test of Goodness fit)

Hasil signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Jika kompensasi kerja dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai statistik menunjukkan variabel kompensasi kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan, Sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan signifikan, Sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Nilai statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,522 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,272 atau sebesar 27,2%. Yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%, sedangkan sisanya yaitu 72,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Latief (2018) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan membuat karyawan agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Soares & Riana (2018), kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin meningkat kompensasi kerja yang diterima maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi kerja yang diterima semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada model regresi variabel kompensasi kerja bersifat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya indikator kompensasi kerja yang diterima karyawan UD. Galilea maka akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Galilea. Apabila UD. Galilea meningkatnya kompensasi yang diterima dapat menjadi sebuah dorongan dalam diri pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik di pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Kartika (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Borobudur Jakarta). Peningkatan motivasi kerja karyawan memiliki dampak langsung dan positif pada kinerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sholihin (2019) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin meningkat motivasi kerja yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja yang diterima semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada model regresi variabel motivasi kerja bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya indikator motivasi kerja yang diterima karyawan UD. Galilea maka akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Galilea. Perusahaan akan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan mendapat dorongan secara gairah kerja agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea. Berdasarkan penelitian ini, dengan mempertahankan nominal gaji yang diberikan kepada karyawan serta melakukan pertimbangan ulang tentang syarat pemberian bonus dan kompensasi kepada karyawan dan memberikan jatah cuti selama 12 hari pertahun. Hal tersebut akan menstimulus karyawan pada UD. Galilea agar memberikan kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea. Berdasarkan hasil penelitian ini, dengan memberikan jaminan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan di UD. Galilea, dan melibatkan karyawan dalam menentukan pembagian team di bagian produksi, mempertimbangkan dan menetapkan pemberian bonus kepada karyawan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut akan menstimulus karyawan pada UD. Galilea agar memberikan kinerja yang lebih baik.

Saran Bagi Perusahaan

Guna memaksimalkan kinerja karyawan pada UD. Galilea, UD. Galilea disarankan agar dapat mengkaji ulang dalam alur system perusahaan agar dapat lebih peduli dengan *human capital* di dalamnya seperti dengan mengikuti hasil pada penelitian ini.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya jika ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk bisa mencari variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat juga bagi pelaku bisnis sejenis maupun jenis usaha lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam saat proses pengambilan data, mengingat perusahaan UD. Galilea adalah perusahaan pribadi dan penelitian ini menyangkut kompensasi sehingga bisa terjadi jawaban yang bias dikarenakan responden bisa memberikan data yang kurang akurat dikarenakan responden mengetahui bahwa yang membuat kuesioner ini adalah pemilik dari UD. Galilea. Responden yang digunakan pada penelitian ini juga berada pada golongan kelas menengah kebawah dan responden yang digunakan hanya berada pada satu golongan level saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, S. W., Suddin, A., & Suseno, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Interviewing (Survey Pada Karyawan Pt Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 306-316.
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-17.
- Kartika, E. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Borobudur Jakarta) . *Jurnal Ekonomi* , 18 (2), 259-273.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks). *Jurnal Sistem Informasi* , 2 (1), 35-49
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rita, M. (2018). Moderating Effect Of Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Organizational Commitment, Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Law And Management* , 60 (4).
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamond Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(3), 144-154.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tulhusnah, L., Sularso, R. A., & Fathorrazi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth (Jebg)* , 16 (1), 18-28.