

# **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RANDUGARUT PLASTICS INDONESIA SEMARANG**

**Malfin M. Athallah<sup>1</sup>, Rudy Tjahyono<sup>2</sup>, Dwi Nurul Izzhati<sup>3</sup>**

**Email, [zidnailma2206@gmail.com](mailto:zidnailma2206@gmail.com), [rudi@dosen.dinus.ac.id](mailto:rudi@dosen.dinus.ac.id)**

Program Studi Teknik Industri Universitas Dian Nuswantoro Semarang

## **ABSTRAKSI**

Kinerja karyawan mencerminkan karyawan yang produktif. Informasi kinerja karyawan diperoleh melalui proses penilaian kerja karyawan. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kantong plastik. Dalam bekerja, beberapa karyawan tidak menunjukkan kinerja yang maksimal, seperti absen, terlambat datang pagi dan terlambat kembali setelah istirahat makan siang. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Randugarut Plastics Indonesia, Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang yang berjumlah 807 karyawan. Dengan metode Slovin diperoleh sampel sebanyak 90 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa : (1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

Employee performance reflects a productive employee. Many factors can affect the performance of employees, but in this study is analyzed through motivation, compensation and job satisfaction. PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang, a company engaged in the production of plastic bags. In their work, employees must be able to demonstrate maximum performance, however, some employees did not show maximum performance, such as absent, late coming late in the morning and again after lunch break. The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, compensation and job satisfaction on employees performance PT. Randugarut Plastics Indonesia, Semarang.

The population in this study are employees of PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang totaling 807 employees. With Slovin method obtained a sample of 90 employees. The type of data used are primary data using questionnaires. Techniques used multiple regression analysis.

The results using regression analysis showed that : ( 1 ). Motivation positive and significant impact on employee performance. ( 2 ). Compensation positive and significant impact on employee performance . ( 3 ) . Job satisfaction and significant positive impact on employee performance

**Keywords : Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance**

## **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi masing-masing individu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja karyawan mencerminkan karyawan yang produktif. Informasi kinerja karyawan diperoleh melalui proses penilaian kerja karyawan. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kantong plastik. Dalam bekerja, karyawan harus mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, namun demikian beberapa karyawan tidak menunjukkan kinerja yang maksimal, seperti absen, terlambat datang pagi dan terlambat kembali setelah istirahat makan siang. Berdasarkan data, rata-rata karyawan absen sebanyak 9 karyawan, terlambat datang pagi 10 karyawan dan terlambat kembali setelah istirahat siang sebanyak 14 karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis

pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Randugarut Plastics Indonesia, Semarang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan

kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya (Bangun,2012:255). Pengertian lain kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Sunyoto,2012:29). Menurut Sutrisno (2012:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Juga menurut Rivai dan Sagala (2013:741), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta

memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno,2012:181).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Definisi lain kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun,2012:327). Menurut Sunyoto (2013:26), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungkannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen,

memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin,2013:71).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun,2012:231). Pengertian lain kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:548). Menurut Silalahi (2013:408), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Di banyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan

keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Silalahi,2013:408).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang yang berjumlah 807 karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan produksi PT. Randugarut Plastics Indonesia, Jl. Randugarut Km 13, Semarang yang berjumlah 90 karyawan produksi

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Umar,2013:42).

### **Metode Pengolahan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan

daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2013:49).

### Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	=	Kinerja Karyawan
b <sub>0</sub>	=	Konstanta
b	=	koefisien regresi
X <sub>1</sub>	=	Motivasi
X <sub>2</sub>	=	Kompensasi
X <sub>3</sub>	=	Kepuasan Kerja
e	=	error

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,698	1,015		,688	,493
	Motivasi	,373	,142	,292	2,616	,011
	Kompensasi	,426	,161	,295	2,643	,010
	Kepuasan Kerja	,440	,137	,369	3,203	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 0,698 + 0,373 (X_1) + 0,426 (X_2) + 0,440 (X_3)$$

Persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai positif sebesar 0,698. Hal ini berarti apabila motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, dalam keadaan tetap (konstan) maka kinerja karyawan masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi motivasi (b<sub>1</sub>) bernilai positif sebesar 0,373. Hal ini dapat diartikan adanya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi (b<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,426. Hal ini dapat diartikan adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (b<sub>3</sub>) bernilai positif sebesar 0,440. Hal ini

dapat diartikan adanya peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.]

### Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 <sup>a</sup>	,864	,859	1,971

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* yang dikalikan 100%. Berdasarkan dari nilai *Adjusted R Square* didapat hasil sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,9 % (0,859 x 100%), sedangkan sebesar 14,1%, (100%- 85,9%) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji – F

Tabel 3 Hasil Uji – F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2117,045	3	705,682	181,661	,000 <sup>a</sup>
	Residual	334,077	86	3,885		
	Total	2451,122	89			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Hasil uji - F motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 181,661 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

### Uji – t

Tabel 4. Hasil Uji – t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,688	,493
	Motivasi	2,616	,011
	Kompensasi	2,643	,010
	Kepuasan Kerja	3,203	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Ketentuan penerimaan uji secara parsial atau uji sendiri-sendiri yaitu apabila nilai sig.  $t \leq 0,05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Berikut ini analisa dari hasil uji-t yang diperoleh.

1. Hasil uji - t antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,616 dengan sig. 0,011. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji - t antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,643 dengan sig. 0,010. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji - t antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,203 dengan sig. 0,002. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Saran**

1. Pada faktor motivasi lebih ditingkatkan dalam hal perusahaan mendorong untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin dan incidental, yaitu disetiap pengambilan keputusan tentang perencanaan tugas di masing – masing unit kerja maka semua karyawan di unit kerja tersebut perlu diberi kesempatan untuk memberi saran dan ide didalam menentukan perencanaan yang tepat didalam melakukan proses kerja.
2. Sistem kompensasi yang dijalankan masih perlu berbagai perbaikan atau peningkatan seperti memberi kesempatan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi, baik itu bagi karyawan senior maupun terhitung baru, yaitu selain dilihat prestasi yang dicapai, juga perlu dilakukan test potensi akademik dan psikotest sehingga dapat ditentukan karyawan yang lebih tepat untuk menduduki jabatan tertentu dengan didasari kemampuan kerja.
3. Kepuasan para karyawan masih perlu ada peningkatan seperti meningkatkan tunjangan dan fasilitas yang diberikan memuaskan karyawan, seperti menambah nilai tunjangan untuk keluarga seperti anak dan istri serta menyediakan fasilitas transportasi

seperti bus karyawan yang beroperasi di daerah tempat tinggal karyawan sehingga akan lebih memudahkan karyawan menuju ke tempat kerja dan lebih menghemat pengeluaran untuk biaya transportasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I Wayan Arta, 2012, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA", *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. STIPAR Triatma Jaya, Denpasar, Bali.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harlie. M. 2011. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11. No. 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan, Kalimantan Selatan.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mamik, 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Majalah Ekonomi*. Tahun XX. No. 1 April 2010. Universitas Brawijaya, Malang.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9. Salemba Empat, Jakarta
- Murty, Windy Aprila dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisaional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *Journal of The Indonesian Accounting Review*, Volume 2. No. 2. Hal. 215 – 228. STIE Perbanas Surabaya, Surabaya.
- Pudjiastuti, Enni dan Untung Sriwidodo, 2011, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan", *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol. 5. No. 2. Desember 2011. Hal. 120 – 131. Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNS), Surakarta.
- Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan, 2013, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, Vol. 1. No. 1. Hal. 89 – 95. Universitas Widya Mandala, Madiun.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*



- Kerja*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenambelas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo, 2011, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)", *Analisis Manajemen*, Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus, Kudus
- Suwati, Yuli, 2013, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Hal. 41 – 55. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Umar, Husein, 2013, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keduabelas, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Analisis Manajemen*, Vol. 4. No. 2. Juli 2010. Hal. 136 – 152. Universitas Sunan Muria, Kudus.