

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA
KARYAWAN PT. NADIRA PRIMA
SEMARANG**

LIA FAUZIAH

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901795@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAK

Fenomena yang ada di PT. Nadira Semarang dimana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang meubel dengan cakupan ekspor, perusahaan sering kali mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan seperti masalah kompensasi dimana meskipun kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus sebagai tujuan utama karyawan bekerja namun kompensasi non-finansial yang bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih ternyata juga sangat dibutuhkan karyawan dan seringkali kurang mendapat perhatian. Selain itu, masalah pelatihan juga kurang mendapat perhatian dimana sebagai perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai karyawan kurang memberikan pelatihan pada karyawan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor sehingga karyawan merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka. Kedua hal tersebut yaitu kompensasi dan pelatihan yang kurang mendapat perhatian perusahaan berimplikasi pada motivasi kerja yang bekerja hanya untuk mendapatkan upah saja.

Penelitian ini menggunakan 98 responden karyawan PT. Nadira Prima Semarang dengan teknik sampel purposive sampling. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t dan F.

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung motivasi kerja sebesar $26,010 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung pelatihan sebesar $23,154 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung kompensasi sebesar $19,137 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi F hitung sebesar $1068,510 > F$ Tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.

Adapun saran yang dapat dikemukakan yaitu meningkatkan kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang sudah baik terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi. Namun, untuk standar kerja perlu lebih disosialisasikan lagi kepada karyawan PT. Nadira Prima Semarang agar anggota benar-benar memahami peraturan-peraturan kerja di institusi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

**THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING AND COMPENSATION TO
THE EMPLOYEE
PERFORMANCE
IN PT. NADIRA PRIMA
SEMARANG**

LIA FAUZIAH

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901795@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Phenomena that exist on the PT . Nadira Semarang where as one company engaged in the export of furniture with coverage , companies often overlook factors such as issues relating to employee compensation where despite financial compensation in the form of salaries , wages , incentives , and bonuses sebagai main objectives of employees working yet non - financial compensation that could be a career path , charter achievement awards , and acknowledgments were also desperately needed employees and often received less attention . In addition , training is also a problem which received less attention as an export company with coverage rated employees are provided training to employees on how the criteria should have a viable product to be exported so that employees are often blamed on their work . Both compensation and training tersebut yaitu yang kurang perhatian on work motivation berimn company that works only for wages alone . This study uses 98 respondents PT. Nadira Prima Semarang with purposive sampling technique samples . Adapun data analysis using multiple linear regression , the classic assumption test and hypothesis testing t and F.

The results showed t value of work motivation $26.010 > t$ table (1.9855) and a significance value of $0.000 < 0.05$ then H1 is accepted , it means there is influence between work motivation on employee performance , training t value of $23.154 > t$ Table (1.9855) and a significance value of $0.000 < 0.05$ then H2 is accepted , it means there is the effect of training on employee performance , compensation t value of $19.137 > t$ table (1.9855) and a significance value of $0.000 < 0.05$ then H2 is accepted , it means there is influence between karyawan.Selain compensation to performance , the F test results indicate that that work motivation (X1) , training (X2) and compensation (X3) jointly influence on employee performance . This is indicated by the significance of $1068.510 F$ count $> F$ table (2.71) and significance Fsebesar $0.000 < 0.05$.

The advice can be argued that given the performance of the employees of PT . Nadira Prima Semarang already well to training , work discipline , and motivation . However , for the standard of work needs to be socialized more to employees of PT . Nadira Prima Semarang that members are benarmemahami regulations work in institutions and minimize the occurrence of errors in work.

Keyword : Motivation , Training , Compensation , Performance