

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ

Muhamad Alwi
(Universitas Swadaya Gunung Jati)

Abstrak

Tujuan penelitian ini (1) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan (2) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Data yang dianalisis adalah data mengenai kompensasi dan kompetensi yang diduga mempengaruhi motivasi karyawan dan data mengenai kompensasi, kompetensi, dan motivasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Data diolah menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264. Dengan demikian CV. XYZ perlu memperhatikan kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: CV. XYZ, sumber daya manusia, kompensasi, kompetensi, motivasi, kinerja, analisis jalur.

PENDAHULUAN

Perusahaan di masa sekarang dihadapkan pada kompetisi usaha yang semakin ketat dan tidak lagi bersifat lokal. Sumber daya manusia merupakan motor utama penggerak organisasi, semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, akan semakin baik organisasi dalam menghadapi kompetisi.

CV. XYZ sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidangindustry mebelair berbahan baku rotan. Perusahaan mengalami permasalahan pada kinerja pegawai yang

ditunjukkan dengan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Tingginya angka *turnover*
2. Rendahnya persentase kehadiran karyawan
3. Tidak tercapainya target produksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diidentifikasi meliputi kompensasi, kompetensi, kenyamanan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut baik secara parsial dan simultan diduga dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini membatasi permasalahan dengan meneliti pengaruh

kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja. Ketiga faktor tersebut secara parsial memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

KAJIAN TEORETIK

Kinerja

Definisi kinerja menurut Bernardin dan Russel (1998) bahwa "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*". Pendapat yang sama dari Mathis dan Jackson (2002: 112) bahwa "kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi". Hal serupa juga dikemukakan Maier (1987) yang menyatakan bahwa "*job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam pelaksanaan pekerjaan".

Definisi yang lebih sederhana tentang kinerja menurut Robbins dan Coulter (2012) juga menegaskan bahwa kinerja adalah "*end result of an activity, that activity is hours of intense practise*". Pengertian kinerja juga dipertegas oleh Simamora (2004) yang berpendapat "kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama periode waktu tertentu. Definisi kinerja menjadi dasar

terpenting bagi peneliti untuk dapat memahami konsep kinerja.

Kompensasi

Dessler (2004) mengatakan bahwa kompensasi adalah "setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu". Pendapat yang tidak jauh beda dari Penggabean (2002) mengatakan bahwa kompensasi adalah "setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".

Berdasarkan pada pernyataan Flippo (1984) yang memperinci tujuan kompensasi sebagai berikut:

"Kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal : (1) untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi, (2) untuk memotivasi mereka mencapai prestasi kerja yang unggul, dan (3) untuk menciptakan masa dinas yang panjang"

Pendapat tersebut diperkuat oleh Handoko (2001) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah "suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan". Diperkuat juga oleh pendapat Simamora (2004) "organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya".

Berdasarkan beberapa pendapat definisi kompensasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan kepada karyawan yang timbul dari

dipekerjakannya karyawan sebagai bentuk balas jasa.

Kompetensi

Berdasarkan definisi Spencer dan Spencer (1993) yang mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

“Karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya.”

Diperkuat oleh definisi kompetensi yang tertulis dalam buku pegangan Universitas Oxford (*The Oxford Handbook of Human Resource Management*) yang diedit oleh Peter Boxallet. al. (2007) sebagai berikut:

“Gerakan kompetensi yang dimulai di Amerika Serikat saat White pada tahun 1959 memperkenalkan istilah kompetensi untuk menggambarkan ciri-ciri kepribadian yang terkait dengan kinerja yang unggul dan motivasi tinggi. White menjelaskan kompetensi sebagai interaksi efektif individu dengan lingkungan' dan berpendapat bahwa ada 'kompetensi motivasi' di samping kompetensi sebagai 'kapasitas memadai'.

Pendapat serupa dalam buku yang berjudul *Competency Based Recruitment and Selection* (2013) yang dipublikasikan *Nottingham Trent University*, menyatakan kompetensi adalah “*based on the behaviours and characteristics exhibited by high performers*”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah karakteristik

yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang.

Motivasi

William J. Stanton dalam Mangkunegara (2005) berpendapat “*a motive is a stimulated need which a goal oriented individual seeks to satisfy*”. Pendapat yang sama dari Nawawi (2005) dalam bukunya bahwa “kata motivasi (*motivation*) dasarnya ialah kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu”. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Stephen Robbins dalam buku Vietzhal dan Sagala (2007) bahwa “*the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*”.

Menurut pendapat Siagian (2006) tentang motivasi sebagai berikut:

“Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dengan tujuan mendapatkan kepuasan.

HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

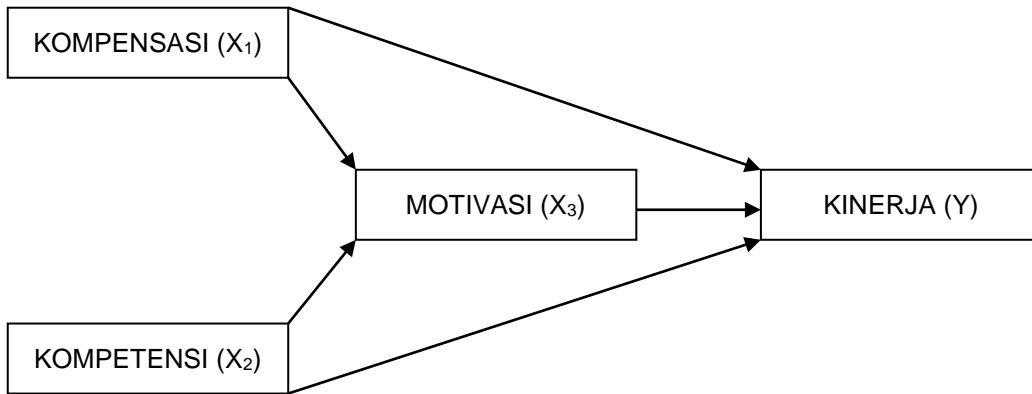
1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Ari Adiputri (2014) berjudul “Hubungan Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Supervisi dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Bangli”. Hasil penelitian menunjukkan kinerja bidan desa sebagian besar kurang baik yaitu 62.2% dengan kompetensi (OR 13.27; 95% CI: 1.49 – 118.21), dengan kompensasi finansial (OR 11.31; 95% CI: 1.45 – 88.21), dan supervise (OR 25.06; 95% CI: 3.2 – 193.50) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan desa.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Purwono, Sri Sugyaningsih, dan Syati Saptaria pada tahun 2013 berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja paling dominan dipengaruhi langsung oleh variabel kompensasi. Pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan kompetensi cukup besar dengan didominasi oleh variabel kompensasi dengan nilai presentase sebesar 20.25 persen.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin dan Wanti Arumwanti pada tahun 2013 berjudul “Pengaruh Kompetensi dan

- Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 2% pada $\alpha = 5\%$. Sementara kompensasi berpengaruh signifikan 7.2% terhadap motivasi pada $\alpha = 5\%$.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Setyaningdyah (2013), berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transaksional pada Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan.
 5. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Anyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama pada tahun 2012 berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi

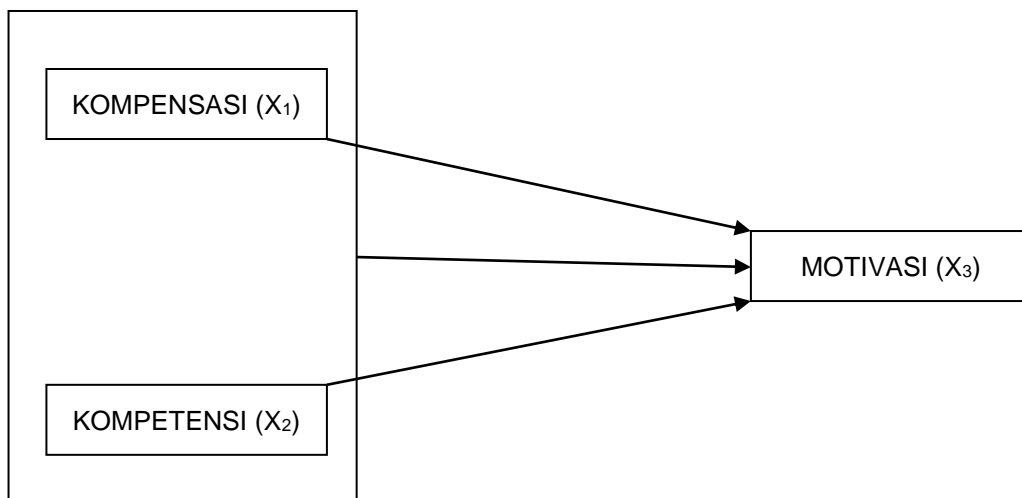
- berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2010), berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
 7. Penelitian yang dilakukan oleh John C. Tonial (2009), berjudul “*Examining The Relationship Between Perceived Technical Competency and Intrinsic Motivation For Information Technology Managers*”. Berdasarkan hasil penelitian ini, hubungan signifikan positif ada antara motivasi intrinsic yang diukur dengan kepentingan kenikmatan sub skala dari IMI dan kompetensi.
 8. Penelitian yang dilakukan oleh Emmyah (2009), berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. Uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai member pengaruh paling dominan, sementara indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.
 9. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa, KusdiRahardjo, dan Ika Ruhana (2000), dalam jurnal administrasi bisnis Universitas Brawijaya Malang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi. Variabel kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan dan positif. Variabel kompensasi finansial mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORETIK

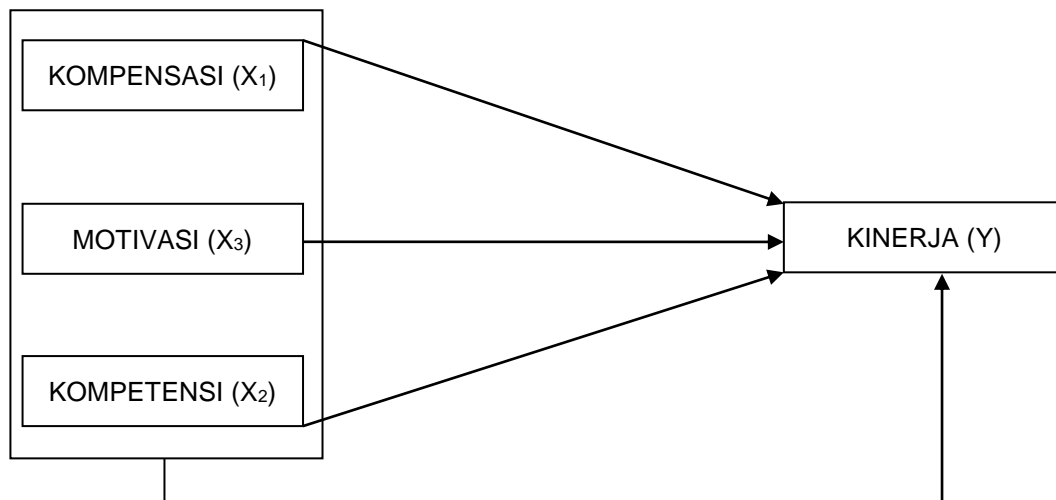
Berdasarkan kajian teoretik dan hasil penelitian, disusun kerangka teoretik dalam model konstelasi sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konstelasi Utama
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah)



Gambar 2. Model Konstelasi Struktural 1
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah)



Gambar 3. Model Konstelasi Struktural 2
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, metode survey, dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hal ini dilakukan untuk menghasilkan kesimpulan objektif dari objek yang diteliti. Lokasi penelitian di CV. XYZ, dengan unit analisis karyawan pengrajin CV. XYZ.

Jumlah populasi karyawan CV. XYZ sebanyak 400 orang. Dengan menggunakan rumus Tabachnick and Fidell (2007) didapatkan 75 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data primer, didapatkan dengan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data sekunder, didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari pihak CV. XYZ meliputi data *turn over*, usia pegawai, tingkat

pendidikan pegawai, jumlah karyawan, tingkat kehadiran, pencapaian target produksi, dan profil perusahaan. Data sekunder juga didapat dari pustaka dan media internet.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.
2. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas.
3. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.
4. Uji Hipotesis

- a. Apabila r mendekati -1 atau 1 , hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila r mendekati 0 , hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat lemah atau bahkan tidak ada.
- b. Uji t berdasarkan dk yang diperoleh dari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan minimal yang digunakan $\alpha = 0.05$, kemudian t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh parsial dari hasil penelitian akan dinyatakan signifikan.
- c. Hasil uji F pada semua persamaan struktural berdasarkan perbandingan antara F hitung dengan F table pada taraf $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi

1. Deskripsi Unit Analisis

Tabel 1. Data Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	19	25.00%
2	SMP	21	27.75%
3	SLTA	31	41.75%
4	D-III	3	3.75%
5	S-1	1	1.75%
Jumlah		75	100.00%

Tabel 2. Data Usia Karyawan

No	Umur	Jumlah	Persentase
	18 – 30	21	28.00%
	31 – 40	31	40.75%
	41 – 50	23	31.25%
Jumlah		75	100.00%

2. Deskripsi Kompensasi

Data tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 3. Data Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Kompensasi yang Diberikan

Interval Nilai Rata-rata	Frekuensi	Persentase
1 – 1.9	10	12.00%
2 – 2.9	27	37.33%
3 – 3.9	29	33.33%
4 – 4.9	9	17.33%
5	0	0.00%
Jumlah	75	100.00%

3. Deskripsi Kompetensi

Tabel 4. Data tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan sebagai berikut:

Interval Nilai Rata-rata	Frekuensi	Persentase
1 – 1.9	10	8.00%
2 – 2.9	24	29.33%
3 – 3.9	32	38.67%
4 – 4.9	9	24.00%
5	0	0.00%
Jumlah	75	100.00%

4. Deskripsi Motivasi

Data tingkat motivasi yang dimiliki karyawan sebagai berikut :

Interval Nilai Rata-rata	Frekuensi	Persentase
1 – 1.9	7	9.33%
2 – 2.9	32	42.67%
3 – 3.9	24	32.00%
4 – 4.9	12	16.00%
5	0	0.00%
Jumlah	75	100.00%

5. Deskripsi Kinerja

Tabel 6. Data tingkat kinerja yang ditunjukkan karyawan sebagai berikut:

Interval Nilai Rata-rata	Frekuensi	Persentase
1 – 1.9	11	14.67%
2 – 2.9	26	34.67%
3 – 3.9	26	34.67%
4 – 4.9	12	16.00%
5	0	0.00%
Jumlah	75	100.00%

ANALISIS DATA STATISTIK

Berikut adalah hasil analisis data yang telah diolah dengan program SPSS versi 17.0:

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar

0.714 > 0.05 untuk struktural 1 dan 0.754 untuk struktural 2. Residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji *TOL* dan *VIF* pada struktural 1, kedua variabel bebas memiliki angka *TOL* 0.607 > 0.1 dan angka *VIF* 1.648 < 10. Pada struktural 2,

ketiga variabel bebas memiliki angka *TOL* masing-masing 0.215, 0.501, dan 0.177 semuanya > 0.1 dan memiliki angkat *VIF* masing-masing 4.661, 1.998, dan 5.652 semuanya < 10. Kedua struktural dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas data dari gambar grafik struktural 1 dan struktural 2 menunjukkan semua titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

1. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.263	4.187		-.063	.950
	Kompensasi (X ₁)	.738	.064	.730	11.475	.000
	Kompetensi (X ₂)	.245	.063	.249	3.912	.000
a. Dependent Variabel: Motivasi						

Hasil persamaan regresi table di atas sebagai berikut:

$$X_3 = 0.738X_1 + 0.245X_2 - 0.263$$

Variabel kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap motivasi yang masing-masing ditunjukkan oleh uji t < 0.05.

2. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.619	2.917		-1.241	.219
	Kompensasi(X ₁)	.252	.075	.203	3.343	.001
	Kompetensi(X ₂)	.100	.048	.083	2.075	.042
	Motivasi (X ₃)	.892	.082	.727	10.868	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara parsial memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang masing-masing ditunjukkan oleh uji $t < 0.05$.

3. Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.818	8.334

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi untuk lebih tepatnya menggunakan kolom *Adjusted*

R Square yaitu sebesar 81.80% dan sisanya 18.20% dipengaruhi faktor lain.

4. Koefisien Determinasi Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.941	5.806

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Besarnya nilai pada kolom *Adjusted R Square* menunjukkan pengaruh variable kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja sebesar 94.10%, sisanya 5.90% dipengaruhi faktor lain.

kompensasi terhadap kinerja melalui Motivasi = $0.730 \times 0.727 = 0.531$. Pengaruh total kompensasi terhadap kinerja = $0.203 + 0.531 = 0.734$. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi = $0.249 \times 0.727 = 0.181$. Pengaruh total kompetensi terhadap kinerja = $0.083 + 0.181 = 0.264$.

5. Koefisien Jalur dan Signifikansi Koefisien jalur

Pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi sebesar 0.730, terhadap kinerja sebesar 0.203. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 0.249, terhadap kinerja sebesar 0.083. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0.727. Pengaruh tidak langsung

6. Pengaruh Simultan Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23260.316	2	11630.158	167.463	.000 ^a
	Residual	5000.350	72	69.449		
	Total	28260.667	74			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi						
b. Dependent Variabel: Motivasi						

Melalui nilai df1 dan df2 didapatkan F tabel pada taraf $\alpha = 0.05$ sebesar 3.0718. Perbandingan nilai F menunjukkan F hitung > F tabel pada nilai signifikansi ≤ 0.05 .

7. Pengaruh Simultan Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40188.591	3	13396.197	397.431	.000 ^a
	Residual	2393.195	71	33.707		
	Total	42581.787	74			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Melalui nilai df1 dan df2 didapatkan F tabel pada taraf $\alpha = 0.05$ sebesar 3.0718. Perbandingan nilai F menunjukkan F hitung > F tabel pada nilai signifikansi ≤ 0.05 .

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

KESIMPULAN

1. CV. XYZ telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan daerah, namun karyawan masih kurang puas dengan kompensasi yang diberikan. Kurang puasnya

- karyawan terhadap kompensasi yang diberikan berdasarkan data hasil kuesioner diakibatkan dari perusahaan sejenis di daerah tersebut memberikan kompensasi lebih baik. Permasalahan kompensasi berdasarkan hasil penelitian menjadi penyebab terbesar dari kurangnya motivasi dan rendahnya kinerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan CV. XYZ sudah memenuhi standard kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, meskipun masih

- belum mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Motivasi karyawan CV. XYZ masih rendah sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Kinerja karyawan CV. XYZ masih rendah akibat dari pengaruh kompensasi yang belum memuaskan dan motivasi karyawan yang rendah.
 5. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap motivasi.
 6. Kompetensi memberikan kontribusi dengan pengaruh langsung meskipun kecil namun signifikan terhadap motivasi.
 7. Kompensasi dan kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi, dimana pengaruhnya lebih didominasi oleh pengaruh kompensasi.
 8. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Total pengaruh kompensasi berdasarkan analisis jalur, lebih besar dari pengaruh variabel lainnya terhadap kinerja.
 9. Kompetensi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Total pengaruh kompetensi berdasarkan analisis jalur, tidak lebih besar dari pengaruh variabel lainnya.
 10. Motivasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja lebih

besar dari kedua variabel lainnya dengan terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan kompetensi di dalamnya.

11. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pengaruh terbesar berdasarkan analisis jalur diberikan oleh variabel kompensasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja.

IMPLIKASI

Naik dan turunnya motivasi 81.80% dipengaruhi kompensasi dan kompetensi, sisanya sebesar 18.20% dipengaruhi faktor lain. Naik dan turunnya kinerja 94.10% dipengaruhi kompensasi, kompetensi, dan motivasi, sisanya sebesar 5.90% dipengaruhi faktor lain. Hal ini semakin memperjelas bahwa kompensasi yang belum memuaskan dan kompetensi yang memadai belum mampu meningkatkan motivasi karyawan dan berimplikasi pada kinerja karyawan yang rendah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan berkaitan dengan permasalahan rendahnya kinerja karyawan CV. XYZ, saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Saran Operasional

Saran operasional ini diberikan bagi CV. XYZ dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang rendah. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. CV. XYZ disarankan untuk dapat mempertimbangkan kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan melihat kompensasi perusahaan sejenis terhadap karyawan pada fungsi kerja yang sama. Perbandingan kompensasi dengan perusahaan sejenis tidak berarti harus dengan kompensasi berupa gaji yang sama namun juga dapat dilakukan dengan membandingkan fasilitas, tunjangan, dan indikator-indikator lainnya.
- b. CV. XYZ disarankan untuk menyusun program-program yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Program-program tersebut dapat berupa pelatihan dan *coaching* yang lebih baik. Kedua program tersebut diharapkan mampu menambah pengetahuan, kemampuan, dan memperbaiki perilaku karyawan.
- c. CV. XYZ disarankan untuk selalu memotivasi karyawan dengan program *coaching* yang lebih baik. Program tersebut diharapkan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk menunjukkan kinerja mereka.
- d. CV. XYZ disarankan untuk selalu mengukur kinerja dan kompetensi karyawan secara berkala dengan tujuan untuk dapat melakukan evaluasi dari setiap kebijakan yang diambil berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dan keadaan motivasi karyawan.

2. Saran Akademis

Saran akademis ditujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya menambahkan dan atau mengganti beberapa variabel dengan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang diduga memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi, pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai masalah rendahnya kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian dapat dilakukan pada objek yang sama ataupun berbeda.
2. Penelitian selanjutnya dapat juga melakukan penelitian lebih dalam terhadap kompetensi yang dalam penelitian ini meskipun signifikan namun belum mampu untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym, 2006. *Competency Based Recruitment and Selection*. Nottingham Trent University. United Kingdom.
- Boxall, Peter, et., al., 2007. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press. New York, United States of America.
- Dessler, Garry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih

- Bahasa: Paramita Rahayu. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Flippo, B., E., 1984. *Personnel Management*. McGraw Hill. Singapore.
- Handoko, T, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maier, N. R. F., 1987. *Psychology in Industry*. Houghton and Mifflin. Boston. United States of America.
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John, H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H., Hadari, 2005. *Manajemen Sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Panggabean, Sibarani, Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, V., dan Sagala, E., J., 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik, Edisi II. PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., and Mary, Coulter, 2012. *Management*. 11th Edition. Pearson. Publishing as Prentice Hall, New Jersey, United States.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siagian, P., Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Spencer, M., Lyle and Spencer, M., Signe, 1993. *Competence at Work Modelas for Superior Performance*. John Wily & Son, Inc, New York, United States of America.