

**LAPORAN PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PT. CAMPINA ICE CREAM**

**Disusun oleh:**

**OEDY MAHENDRA HASIBUAN**

**125020218113034**

**Dosen Pengampu:**

**Dr. WAHDIYAT MOKO, SE., MM.**



**JURUSAN MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2017**





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>

**LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL (Skripsi)**

Artikel Jurnal dengan judul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
CAMPINA ICE CREAM”**

Yang disusun oleh :

Nama : OEDY MAHENDRA HASIBUAN

NIM : 125020218113034

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis UB Malang

Bahwa artikel jurnal tersebut dibuat sebagai persyaratan *Ujian Skripsi* yang dipertahankan di depan

*Dewan Penguji* pada tanggal .....2017

Malang, Oktober, 2017

Dosen Pembimbing,

(Dr. WAHDIYAT MOKO SE., MM.)

NIP. 195907261986011001

## **ABSTRAK**

PT. Campina Ice Cream adalah perusahaan yang berdiri dibidang Ice Cream. Kondisi persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Campina Ice Cream. Dengan jumlah karyawan 350, menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan 187 karyawan PT. Campina Ice Cream sebagai responden. Dengan metode pengumpulan data didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan Campina Ice Cream sudah memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan cara promosi jabatan.

Kata Kunci – Motivasi, Kompensasi, Kinerja.

## **Latar Belakang**

Persaingan dunia bisnis yang semakin pesat membuat para pengusaha harus meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang telah melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*) dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*), dan lain-lain (Gomes, 2003).

Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu penggerak sebuah perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia agar mampu menjalankan sistem dan fungsinya (Dessler, 2011). Sistem dan fungsi yang berjalan dengan baik mampu menciptakan SDM yang efektif dan efisien.

Perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang dan sumber

daya yang dimiliki, guna menciptakan sumber daya yang memiliki daya saing. Perubahan barang input menjadi output dalam proses produksi sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan setiap ancaman yang muncul dengan melakukan perbaikan secara menyeluruh, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan berupa balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dari pekerjaan mereka (Dessler, 2011). kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa penghasilan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Setiap karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber

daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategik organisasi (Mondy, 2008). Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui berbagai cara seperti rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan, membuat sistem manajemen kinerja yang baik, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi serta memotivasi karyawan. Cara-cara tersebut dianggap tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa cara perusahaan untuk meningkat kinerja, kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Simamora (2006) mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang

memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga pengusaha dapat menarik, mempertahankan, dan memberi imbalan pada kinerja karyawan menuntut adanya pertimbangan terhadap beberapa jenis kompensasi yang ada. Komponen program kompensasi dalam perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, Simamora (2006). Program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial perlu diperhatikan oleh perusahaan. hal ini dikarenakan dengan pemberian dua komponen kompensasi tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan, sehingga karyawan dapat merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain kompensasi, motivasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi

dilakukan untuk mendorong karyawan agar mereka mempunyai semangat bekerja. Motivasi juga di tunjukkan melalui perilaku seseorang dan hal tersebut dapat mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efisien dan efektif atau tidak (Prawirosentono, 1999). Menurut Robbins dalam Wibowo (2009), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha. Selain itu dengan adanya motivasi juga dapat memberikan rasa bahwa dirinya sebagai karyawan diakui dan dianggap keberadaanya. Setiap karyawan yang bekerja tentunya menginginkan adanya motivasi yang diberikan atasannya untuk mendorong mereka bekerja lebih giat dan lebih bersemangat. Pemberian motivasi dari atasan dapat berupa dukungan dan dorongan dalam mengerjakan pekerjaan, serta arahan secara langsung dalam menjalankan pekerjaan. Tidak hanya itu, motivasi juga dapat berupa pemenuhan kebutuhan akan diri seseorang. Setiap

orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Perbedaan kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Maslow dalam Manulang (2010) bahwa kebutuhan seseorang diibaratkan sebuah tingkat dan berbentuk piramida. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dapat dipenuhi, selanjutnya kebutuhan yang lebih tinggi diikutinya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan tingkatan selanjutnya akan diikuti bila setiap tingkatan sudah dapat terpenuhi. Motivasi seringkali digunakan oleh perusahaan karena dianggap sebagai salah satu cara untuk menjadikan karyawan bekerja lebih maksimal. Motivasi dianggap hal yang penting dilakukankarena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013). Hal ini mewujudkan bahwa motivasi sebagai pendorong

untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pencapaian perusahaan tidak terlepas dari prestasi yang dicapai oleh perusahaan, prestasi merefleksikan seberapa baik karyawan dalam memenuhi penyelesaian pekerjaan. Memberikan kontribusi dengan baik dan berupaya, hal tersebut mencerminkan energi yang dikeluarkan sebagai bentuk hasil dari kinerja karyawan (Simamora, 2006). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan pendapat Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Campina Ice Cream, perusahaan ini termasuk (Perseroan Terbatas) perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang industri Ice Cream. PT. Campina Ice Cream Industry adalah salah satu perusahaan es krim terkemuka di Indonesia yang didirikan pada awal tahun 1970. Adalah keluarga Pranoto yang mulai merintis pembuatan es krim secara sederhana di garasi rumah mereka di Surabaya.

Sepuluh tahun pertama periode 1970 hingga 1980 merupakan masa-masa usaha yang keras dimana pada saat itu es krim belum sepopuler sekarang ini. Masih tetap di lokasi yang sama pembuatan es krim mulai menggunakan mesin sederhana yang khusus didatangkan dari Italia. Seiring laju perkembangan usaha, pada tahun 1985 seluruh kegiatan usaha dipindahkan ke lokasi industri bergengsi di Rungkut Industrial Estate Surabaya.

Pada tahun 1994, keluarga Sabana Prawirawidjaja sebagai pemilik PT. Ultrajaya Milk Industry berpartisipasi dalam kepemilikan saham dan pada tahun ini pula merupakan awal dari

pengembangan usaha ke arah industri modern. Momentum bersejarah terjadi pada tahun yang sama dengan perubahan nama dari CV. Pranoto Pancajaya menjadi PT. Campina Ice Cream Industry dan setahun kemudian dilakukan konsolidasi internal untuk memperkuat jajaran divisi pemasaran dan penjualan sebagai ujung tombak perusahaan.

Sejalan dengan pengembangan usaha yang terjadi, pada tahun 1998 dilakukan renovasi pabrik dan penambahan mesin-mesin modern sebagai penunjang kegiatan produksi. Kini perjalanan panjang dengan serangkaian kendala dan tantangan telah mengantarkan PT. Campina Ice Cream Industry menjadi salah satu produsen es krim terbesar dan terkemuka di Indonesia. PT. Campina Ice cream ini adalah perusahaan ice cream terbesar di Indonesia bahkan sudah terkenal didunia karena tingkat penjualan setiap tahun mengalami kenaikan yang cukup besar bahkan para pesaing perusahaan lain mengaku kewalahan dengan kemajuan PT. Campina Ice cream. Pencapaian tersebut diperoleh berkat dukungan



dari berbagai lapisan pegawai mulai dari pimpinan hingga karyawan pelaksan. Oleh karena itu PT. Campina Ice Cream melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Pemberian kompensasi terbagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream juga didukung dengan pemberian motivasi kepada karyawan, motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat beberapa macam bentuknya seperti pemberian selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik . Semua motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mutlak dibutuhkan mengingat sistem kerja yang saling terintegrasi dan bersinergis, khususnya pada seluruh karyawan PT. Campina Ice Cream . Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada PT. Campina Ice Cream .sangat penting dalam terwujudnya kinerja

yang efektif yang efisien. Oleh karena itu untuk mengetahui lebih dalam mengenai kompensasi dan motivasi dalam perusahaan peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream ”.**

### **Konsep Kompensasi**

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (indirect compensation, atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan). Menurut Simamora (2006), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah;kendati demikian, terminologi

kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Mondy (2008), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan pengertian kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan sebagian cara untuk membuat karyawan merasa dihargai dan sebagai bentuk pencapaian dari apa yang telah dilakukan. Selain bentuk dari imbal balik dari apa yang telah dilakukan, kompensasi diberikan kepada karyawan juga berupa sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Hal ini dikarenakan setiap

mahluk hidup memiliki kehidupan yang berkelanjutan dan setiap kehidupan memiliki kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari, karyawan akan merasa tenang dan merasa aman dalam bekerja dalam sebuah perusahaan.

Tujuan kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2009) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan adalah:

Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

Menjamin keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival/bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

Pengendalian biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Suatu perusahaan yang baik diuntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2013) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi menjadikan ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tuganya dengan baik, sedangkan pengusaha/ atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kepuasan kerja

Pemberian balas jasa karyawan akan dapat memnuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

.Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Stabilitas karyawan

Pemberian program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh serikat buruh

Pemberian program kompensasi yang baik membuat pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis-jenis kompensasi

Menurut Simamora (2006) secara umum kompensasi terbagi menjadi dua tipe atau dinamakan dengan kategori imbalan yaitu imbalan intrinsik (intrinsic rewards) dan imbalan ekstrinsik (extrinsic rewards). Berikut merupakan penjelasan dari dua tipe imbalan tersebut:

a. Imbalan intrinsik

Imbalan intrinsik (intrinsic reward) adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik bersifat internal dan normalnya berasal dari keterlibatan

dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya. Tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan dengan perilaku organisasi adalah perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang akibat kinerja mereka di pekerjaan. Imbalan intrinsik berpotensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi, dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat imbalan dan motivasi kinerja yang efektif.

Imbalan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud daripada imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang

barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi, dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai bisnis. Gaji, bonus, kenaikan merit, dan program pemberian keuntungan merupakan indikasi di mana uang dimanfaatkan sebagai imbalan ekstrinsik di dalam organisasi sesungguhnya penggunaan uang sebagai imbalan ekstrinsik meluas, uang sama sekali bukan satu-satunya imbalan ekstrinsik yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

#### Komponen kompensasi

Sedangkan menurut Mondy dan Robert (2005) dapat diketahui bahwa kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, tunjangan, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung terdiri atas promosi dan lingkungan kerja.

#### Kompensasi Finansial

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan dengan

jumlah tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.

Tunjangan adalah pembayaran kompensasi kepada karyawan secara tidak langsung untuk keberkelanjutan mereka pada perusahaan.

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dan dapat memotivasi kinerja karyawan.

#### Kompensasi Non Finansial

Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan untuk karyawan yang dipindahkan ke pekerjaan lain dimana tanggung jawabnya lebih besar dan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.

Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja seperti kebersihan dan kerapian tempat kerja serta hubungan dan komunikasi yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja di perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya

kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau

produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

Pemerintah dengan Undang-Undang dan KEPPRES

Pemerintah dengan Undang-Undang dan KEPPRES menetapkan besarnya batasan upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang relatif rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan

tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.

Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (disquashed unemployment).

Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya

mudah dan resiko (finansial dan kecelakaan) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

Sistem kompensasi yang efektif

Menurut Siagian (2012) dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

Melakukan analisis pekerjaan

Perlunya disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Melakukan penilaian pekerjaan

Melakukan penilaian pekerjaan berkaitan dengan keadilan internal.

Dalam melakukan penelitian pekerjaan diusahakan tersusun urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku

Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

Menentukan harga setiap pekerjaan

Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

#### Asas-asas kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

#### .Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

#### Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok

ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang berlaku.

#### Motivasi

##### Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2005) menyebutkan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Martoyo (2007) menyebutkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Wibowo (2009) menyebutkan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Handoko (2014) menyebutkan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang



mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan atasan kepada bawahannya guna membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Bila karyawan diberikan motivasi, maka seseorang lebih terdorong untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### Desain Penelitian

##### Jenis Penelitian

Ditinjau dari jenisnya, dalam penelitian penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatif (explanatory research) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Hubungan ini bisa simetris, kausal, dan interatif, Agung (2012).

Dengan membuktikan hubungan kasual variabel bebas yaitu kompensasi dan Motivasi, variabel

terikat adalah kinerja karyawan merupakan penelitian yang digunakan menguji hipotesis tentang adanya hubungan sebab akibat. Sedangkan ditinjau dari metodenya, metode penelitian ini adalah metode survey yaitu metode dimana peneliti mendapatkan data dari tempat kerja yang alamiah dengan melakukan perlakuan (kuesioner, tes, wawancara).

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif menurut Sugiyono (2011) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Unit Analisis Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Campina Ice Cream yang Jalan Rungkut Industri 2 No. 15, Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur 60292. Unit analisis ini adalah

individu, yaitu kepada beberapa karyawan PT.Campina Ice Cream.

#### Populasi

Menurut Sugiyono dalam buku Agung (2012) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atasobyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Campina Ice Cream sebanyak 350 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menguatkan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar benar representatif/ mewakili, (Agung,2012). Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang

dikembangkan para ahli. Menurut teori Slovin besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil sampel (menjauhi jumlah populasi)maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.Dari penelitian sosial ini, total sample yang didapatkan adalah 187 orang dari 350 populasi yang ada.Hasil tersebut didapatkan dari Rumus Slovin, yaitu:

Pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel random sampling, yaitu merupakan suatu tipe sampling probabilitas, di mana penelitian dalam memilih sample dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sample. Teknik ini merupakan teknik yang paling

objektif, dibandingkan dengan teknik-teknik sampling yang lain. Teknik sample secara random dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu menggunakan cara undian.

Sumber Data Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui observasi langsung, kuesioner dan wawancara. Objek peneliti yang dimaksud adalah karyawan PT. Campina Ice Cream.

#### .Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh seseorang untuk dijadikan sebagai penunjang penelitian. Dalam penelitian ini menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, maupun catatan laporan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dikumpulkan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui:

#### Wawancara (interview)

Menurut Sugiyono (2011) wawancara digunakan sebagai teknik

pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### Angket (kuesioner)

Menurut Sugiono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan untuk responden yang cukup besar dengan berupa pertanyaan. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada karyawan PT.Campina Ice Cream.

#### Observasi

Menurut Sugiyono (2011) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu

berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2009) variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Agung (2012:18) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini memilili tiga variabel yang digunakan yaitu:

Kompensasi (X1)

Mondy (2008), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima

para karyawan sebagai pengganti pengorbanan yang telah mereka berikan. Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaji

imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Tunjangan

imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi pegawai.

Insentif

imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Promosi yaitu kegiatan dari pemasaran maupun penjualan dalam rangka untuk meninformasikan dan mendorong permintaan konsumen terhadap produk atau jasa dari suatu perusahaan dengan mempengaruhi konsumen supaya membeli produk atau jasa yang dijual oleh perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### Motivasi (X2)

Handoko (2003) menyebutkan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### KebutuhanFisiologi

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,

minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### Kebutuhan Rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### KebutuhanSosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu 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 dan sebagainya.

#### KebutuahanPenghargaan

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

### Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegaran (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### a) Kuantitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### b) Kualitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Sejarah Singkat PT. Campina Ice Cream Industry merupakan perusahaan yang berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan di bawah pengawasan departemen perindustrian dengan SK Menteri Perindustrian No. 0271/reg/01/kanwil B.1/4.1/105-13/II/74. Usaha ini berawal pada tanggal 22 Juli 1972, Bapak Darmo Hadipranoto beserta istri, mulai membuat es Crim Campina di garasi rumahnya yang terletak di Jl. Gembong Sawah, Surabaya. Saat itu jugalah, CV Pranoto didirikan. Seiring berjalannya waktu, Campina mulai dikenal dan menjadi pilihan bagi

masyarakat. Terbukti dengan kunjungan Gubernur Jawa Timur, Bapak H.M.Noer ke pabrik Campina pada tahun 1973. Cara penjualan Campina juga mulai beragam, dari menggunakan armada sepeda, freezer hingga van.

Untuk memperkuat daya saing perusahaan, maka pada tahun 1994, keluarga Bp. Sabana Prawirawidjaja (PT Ultrajaya Milk Industry) berpartisipasi dalam kepemilikan saham sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Campina Ice Cream Industry. Demi meningkatkan varian produk, pada tahun 1984, Campina memindahkan lokasi pabriknya ke Rungkut, Surabaya yang sampai saat ini masih digunakan.

Visi, Misi dan Komitmen PT. Campina Ice Cream

VISI Di tengah suasana perekonomian negara yang masih belum menentu ditambah perkembangan situasi politik yang tidak menguntungkan, ada hal yang tetap memberi harapan bahwa memasuki tahun 2017 dunia industri Indonesia akan mengalami perkembangan yang mengembirakan, demikianlah prediksi para ekonom

Indonesia. Memasuki abad milenium, Direksi PT. Campina Ice Cream Industry telah menetapkan visi perusahaan kedepan adalah :

”Menjadikan PT. Campina Ice Cream Industry sebagai salah satu produsen es krim dan makanan beku yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan senantiasa mengutamakan kepuasan parapelanggan, saham dan para karyawan, serta memegang teguh prinsi pusaha yang bersahabat dengan lingkungan”.

MISI

Bertitik tolak dari Visi yang telah ditetapkan, seluruh jajaran staf, karyawan dan Direksi PT. Campina Ice Cream Industry merapatkan barisan mengatur langkah kedepan dalam mengemban Misi Perusahaan yaitu :

“Memiliki kepekaan tinggi untuk senantiasa berorientasi kepada pasar dan pelanggan, mengoptimalkan seluruh sumber daya dan asset perusahaan guna memberikan nilai lebih sebagai wujud pertanggung jawaban kepada para pemilik saham serta menjalankan usaha dengan

memperhatikan lingkungan alam dan masyarakat sekitar”.

#### KOMITMEN

Produk-produk es krim dan makanan beku dari PT. Campina Ice Cream Industry yang dinikmati oleh parapelanggan, dihasilkan setelah melampaui serangkaian proses produksi yang menggunakan bahan baku berkualitas tinggi, dikerjakan oleh para tenaga kerja terdidik dan telah melalui uji mutu yang ketat agar produk selalu tersaji dengan baik. Di tengah persaingan usaha yang ketat di bidang industry makanan beku serta munculnya pelaku-pelaku pasar yang baru, menjadikan PT. Campina Ice Cream Industry khususnya divisi riset dan perkembangan produk senantiasa melakukan inovasi dengan menciptakan brand-brand baru dan mengeluarkan kemasan baru dengan visualisasi yang menarik untuk produk ukuran Family dan Mini Pack. Untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan para pelanggan serta mitra, PT. Campina Ice Cream Industry memiliki agenda kegiatan tahunan baik promosi, layanan masyarakat serta bekerjasama dengan institusi pemerintah maupun

organisasi masyarakat untuk secara berkala mengadakan kegiatan promosi dan pertemuan di berbagai daerah di tanah air. Dukungan para pelanggan, mitra usaha serta masyarakat pada umumnya menjadikan

PT. Campina Ice Cream Industry sebagai salah satu perusahaan es krim terkemuka yang hingga kini tetap melakukan konsolidasi agar menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan pasar dan meningkatkan kemampuan produksi sesuai permintaan yang terus meningkat.

#### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Gambar tersebut menunjukkan dari 187 responden bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 52,4% dan karyawan jumlah karyawan perempuan sebanyak 47,6%. Jumlah karyawan yang terdapat di PT. Campina Ice Cream, antara laki-laki dan perempuan hampir seimbang, dikarenakan semua kegiatan operasional yang terjadi di PT. Campina Ice Cream dapat dikerjakan oleh



semua jenis kelamin baik laki-laki atau pun perempuan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di golongkan menjadi 4 yaitu usia 20Tahun sampai 30Tahun menjadi golongan pertama atau termuda lalu 31tahun sampai 40tahun golongan kedua 41tahun sampai 50tahun dan 51tahun sampai 60Tahun golongan ketiga dan keempat (Tertua).

menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Campina Ice Cream yang berusia 20-30 tahun berjumlah 23,5%, untuk usia 31-40 tahun berjumlah 28,3%, untuk usia 41-50 tahun berjumlah 29,5%, sedangkan pada umur 51-60 tahun berjumlah 18,7%.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa dari 187 responden, didapatkan penilaian terhadap variabel Motivasi. Hasil rata – rata variabel kompensasi sebesar nilai 4,21. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian variabel Motivasi sudah sangat baik, yang berarti bahwa perusahaan sudah mampu memberikan motivasi dalam

melakukan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator variabel Motivasi yang mendapatkan nilai rata-rata yang paling besar adalah kebutuhan fisiologi dengan nilai sebesar 4.42. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari dan memenuhi kebutuhan keluarga.

Indikator variabel Motivasi yang mendapatkan nilai rata-rata yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri, dengan nilai 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan meletakkan kebutuhan aktualisasi diri berada pada peringkat yang paling akhir. Dimana karyawan tidak banyak berharap untuk mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri. dapat diketahui bahwa dari 187 responden, didapatkan penilaian terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil rata – rata variabel Kinerja karyawan sebesar 4,16. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian variabel Kinerja karyawan sudah baik, yang berarti bahwa karyawan mampu memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan baik, hal ini di

tunjukkan dengan kinerja karyawan yang dilakukan kepada perusahaan sudah baik.

Kinerja karyawan yang selama ini paling banyak dilakukan adalah kuantitas, dengan nilai rata-rata 4.19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan dengan baik. Selain itu karyawan juga merasa mampu memiliki target yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang berada di peringkat paling akhir adalah kualitas dengan nilai sebesar 4.11 meskipun berada pada peringkat terakhir, akan tetapi mendapatkan nilai lebih besar dari 4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga merasa telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standart dan menjalankan pekerjaan dengan teliti.

#### Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen

pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan PT Campina Ice Cream. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat variabel Kompensasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat variabel Motivasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi pihak PT. Campina Ice Cream Diharapkan pihak PT. Campina Ice Cream dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap motivasi, karena variabel Motivasi

mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan melakukan pelatihan yang berfungsi meningkatkan motivasi .sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.