

BAB III
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai analisis independen variabel (kompensasi dan motivasi) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan), diawali uji validitas dan reliabilitas kuesioner, analisis deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara uji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Untuk menghitung kevalidan suatu instrument atau variabel digunakan rumus Korelasi Product Moment. Adapun rumusnya menggunakan Rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

n = jumlah responden

x = skor item soal yang diuji validitasnya

y = jumlah skor item yang diuji validitasnya

Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel dan nilai r positif, maka butir – butir pertanyaan dinyatakan valid. Pernyataan dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ dari r tabel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 119 responden sehingga nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df):

$$df = (n - 2) = 119 - 2 = 117$$

dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat diketahui r tabel adalah sebesar 0,1515. Sedangkan nilai r hitung didapat dari data jawaban responden yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 yang dilampirkan pada lampiran 5, 6, dan 7. Berikut disajikan data uji validitas dari tiap variabel:

Tabel 3. 1
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kriteria
Kompensasi (X1)	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	0,694	0,1515	Valid
	Gaji dapat memenuhi kebutuhan	0,446	0,1515	Valid
	Ketepatan waktu pembayaran gaji	0,667	0,1515	Valid
	Kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan	0,423	0,1515	Valid
	Ketepatan waktu pembayaran uang lembur	0,218	0,1515	Valid
	Kesesuaian program perlindungan dengan pekerjaan	0,407	0,1515	Valid
	Ketepatan waktu pemberian program perlindungan	0,405	0,1515	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kriteria
Motivasi (X2)	Mampu menyelesaikan pekerjaan	0,359	0,1515	Valid
	Bekerja dengan target yang jelas	0,260	0,1515	Valid
	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,336	0,1515	Valid
	Merasa tertantang dengan pekerjaan	0,380	0,1515	Valid
	Memiliki rasa senang dalam bekerja	0,253	0,1515	Valid
	Beusaha mengungguli orang lain	0,551	0,1515	Valid
	Mengutamakan hasil yang terbaik	0,333	0,1515	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan hasil kerja	0,678	0,1515	Valid
	Ketelitian hasil kerja	0,415	0,1515	Valid
	Hasil kerja yang dihasilkan	0,668	0,1515	Valid
	Pemenuhan Perusahaan	0,413	0,1515	Valid
	Kecepatan waktu kerja	0,211	0,1515	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan lebih besar dibandingkan r tabel yaitu sebesar 0,1515 atau dengan kata lain r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan yang mewakili variabel kompensasi,

variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan adalah valid artinya semua indikator yang digunakan layak untuk diujikan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = varians total

k = jumlah item

Kaidah – kaidah dalam pengambilan keputusan untuk melakukan uji reabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika angka *Cronbach Alpha* melebihi 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60) maka, dapat diartikan bahwa variabel tersebut reliabel.
2. Jika angka *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 (*Cronbach Alpha* < 0,60) maka, dapat diartikan bahwa variabel tersebut tidak reliabel.

Nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3. 4
Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

Sumber: PT. Kota Jati Furindo, 2018

Tabel 3. 5
Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	7

Sumber: PT. Kota Jati Furindo, 2018

Tabel 3. 6
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

Sumber: PT. Kota Jati Furindo, 2018

Nilai Alpha dapat dilihat dari Nilai Cronbach Alpha pada ketiga tabel diatas yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 yang dilampirkan pada lampiran 5, 6, dan 7. Sehingga hasil uji reliabilitas dari variabel – variabel penelitian yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,751	0,60	Reliabel
Motivasi	0,635	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,717	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel kompensasi sebesar 0,751 dan melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel motivasi menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,635 dan melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai *cronbach alpha* 0,717 dan melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga item-item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

3.2 Analisis Deskripsi Variabel

Untuk dapat menganalisis jawaban responden atas variabel – variabel yang diuji, berikut ini adalah analisis deskriptif jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 119 responden.

3.2.1 Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi diberikan untuk menjadikan

rangsangan kepada karyawan agar bekerja dengan kinerja terbaik mereka. Variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki 3 (tiga) indikator yaitu Gaji, Insentif (lembur), dan Tunjangan (program perlindungan). Gaji meliputi kesesuaian gaji dengan pekerjaan, pemenuhan kebutuhan hidup melalui gaji yang diterima, dan ketepatan pembayaran gaji. Insentif meliputi kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan waktu pembayaran uang lembur. Tunjangan meliputi kesesuaian pemberian program perlindungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan waktu pemberian program perlindungan . Dalam variabel kompensasi pertanyaan kuesioner berjumlah 7 (tujuh) item pertanyaan. Berikut jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

3.2.1.1 Kesesuaian Gaji dengan Pekerjaan

Jika kompensasi yang diterima karyawan layak maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika kompensasi dirasa kurang layak maka dapat menurunkan kinerja karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya dimata mereka sendiri. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3. 8
Kesesuaian Gaji dengan Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	11	9,2
2.	Sesuai	67	56,3
3.	Cukup Sesuai	40	33,6
4.	Tidak Sesuai	1	0,9
5.	Sangat Tidak Sesuai	-	
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada Tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu 67 responden atau sebesar 56%. 40 responden atau sebesar 33,6% menjawab gaji yang diterima cukup sesuai dikarenakan gaji yang diterima sesuai namun bukan menjadi hal yang utama. Adapun responden yang menjawab gaji yang diterima tidak sesuai hanya 1 responden atau sebesar 0,9%. Adanya responden yang menjawab tidak sesuai dikarenakan gaji yang diterima hanya sebesar UMR saja.

3.2.1.2 Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan hidup karyawan yang meliputi sandang, pangan, papan dan pendidikan dapat terpenuhi dari gaji yang diperoleh, karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka. Gaji karyawan tetap adalah sebesar UMK Jepara menyesuaikan tiap tahunnya, serta gaji karyawan tidak tetap adalah dihargai dari jumlah yang dihasilkan. Persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo terhadap gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 9
Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Memenuhi	7	5,9
2.	Memenuhi	71	59,7
3.	Cukup Memenuhi	39	32,7
4.	Tidak Memenuhi	2	1,7
5.	Sangat Tidak Memenuhi	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa 71 responden atau sebesar 59,7% menjawab gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. 39 responden atau 32,7% menjawab gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan responden yang menjawab gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup 2 orang atau 1,7%. Responden yang menjawab gaji yang diterima cukup dan tidak memenuhi kebutuhan hidup, dikarenakan gaji yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari namun belum memenuhi untuk kebutuhan pendidikan. Jawaban tersebut adalah dari karyawan yang telah kawin, sehingga harus memenuhi kebutuhan keluarganya.

3.2.1.3 Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji

Ketepatan waktu pembayaran gaji bagi karyawan, mampu menjaga kelancaran kegiatan di perusahaan. Ketika karyawan telah melaksanakan kewajiban, maka karyawan mengharapkan imbalan berupa gaji yang dapat diterima tepat waktu sesuai kesepakatan dengan perusahaan. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan ketepatan waktu pembayaran gaji dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 10
Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tepat Waktu	75	63
2.	Tepat Waktu	42	35,3
3.	Cukup Tepat Waktu	2	1,7
4.	Tidak Tepat Waktu	-	-
5.	Sangat Tidak Tepat Waktu	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada Tabel 3.10 diatas dapat dilihat bahwa 75 responden atau sebesar 63% menjawab gaji yang mereka terima sangat tepat waktu. 42 responden atau sebesar 35,3% menjawab tepat waktu karena dengan pembayaran gaji yang tepat waktu maka karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pula. Adapun 2 responden atau sebesar 1,7% saja yang menjawab gaji yang diterima cukup tepat waktu karena ketepatan waktu pembayaran gaji bukan hal utama bagi karyawan.

3.2.1.4 Kesesuaian Uang Lembur dengan Pekerjaan

Uang lembur atau upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi perusahaan agar karyawan tidak merasa dirugikan karena telah bekerja melebihi jam kerja. Uang lembur yang diterima karyawan tetap adalah sebesar satu kali gaji pokok harian dan uang makan, serta uang lembur yang diterima karyawan tidak tetap adalah dihargai jumlah unit yang dihasilkan. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 11
Kesesuaian Uang Lembur dengan Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	17	14,3
2.	Sesuai	97	81,5
3.	Cukup Sesuai	5	4,2
4.	Tidak Sesuai	-	-
5.	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.11 menunjukkan bahwa ada 17 karyawan atau 14,3% responden menjawab uang lembur yang diterima sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebanyak 97 karyawan atau 81,5% responden menjawab uang lembur yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Responden yang menjawab uang lembur yang diterima sangat sesuai dan sesuai dikarenakan karyawan hanya menerima saja uang lembur yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan merasa senang mendapat tambahan upah dari kerja lembur. Adapun responden yang menjawab uang lembur yang diterima cukup sesuai yaitu 5 karyawan atau 4,2% responden. Hal ini dikarenakan uang lembur yang diterima karyawan masih dirasa terlalu rendah jika dibandingkan dengan pengorbanan karyawan yang harus bekerja hingga larut malam bahkan bekerja pada hari libur.

3.2.1.5 Ketepatan Waktu Pembayaran Uang Lembur

Ketepatan waktu pembayaran uang lembur bagi karyawan, ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena sikap kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh uang lembur yang diterima. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan ketepatan waktu pembayaran uang lembur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 12
Ketepatan Waktu Pembayaran Uang Lembur

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tepat Waktu	75	63
2.	Tepat Waktu	44	37
3.	Cukup Tepat Waktu	-	-
4.	Tidak Tepat Waktu	-	-
5.	Sangat Tidak Tepat Waktu	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.12 menunjukkan bahwa ada 75 karyawan atau 63% responden menjawab uang lembur yang diterima sangat tepat waktu. Sedangkan 44 karyawan atau 37% responden lainnya menjawab uang lembur yang diterima tepat waktu. Adapun responden menjawab uang lembur yang diterima sangat tepat waktu dan tepat waktu dikarenakan ketepatan waktu pembayaran uang lembur akan memberikan semangat karyawan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.2.1.6 Kesesuaian Pemberian Program Perlindungan

Pemberian program perlindungan bagi karyawan dirasa sangat perlu untuk karyawan Divisi Produksi II yang memiliki resiko tinggi dalam pekerjaan. Pemberian program perlindungan diberikan kepada karyawan dan keluarga inti karyawan yang merupakan fasilitas dari perusahaan. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan kesesuaian pemberian program perlindungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 13
Kesesuaian Pemberian Program Perlindungan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	70	58,8
2.	Sesuai	34	28,6
3.	Cukup Sesuai	15	12,6
4.	Tidak Sesuai	-	-
5.	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Total		119	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada Tabel 3.13 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu 70 karyawan atau sebesar 58,8% responden menjawab pemberian program

perlindungan sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 34 responden atau sebesar 28,6% responden menjawab program perlindungan yang diberikan sesuai. Responden yang menjawab cukup sesuai yaitu 15 karyawan atau sebesar 12,6% responden dikarenakan karyawan beranggapan bahwa program perlindungan bukan satu-satunya hal yang dipentingkan dalam pekerjaan.

3.2.1.7 Ketepatan Waktu Pemberian Program Perlindungan Kecelakaan

Kerja

Program jaminan kecelakaan kerja disediakan oleh perusahaan dalam rangka meringankan karyawan bila terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja. Program jaminan kecelakaan kerja merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan kecelakaan kerja penting diberikan tepat waktu agar karyawan merasa aman saat bekerja dan karyawan dapat tertangani dengan baik jika terjadi kecelakaan kerja sehingga karyawan tidak kehilangan waktu terlalu lama untuk kembali bekerja. Adapun persepsi berdasarkan ketepatan waktu pemberian program perlindungan kecelakaan kerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo sebagai berikut.

Tabel 3. 14
Ketepatan Waktu Pemberian Program Perlindungan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tepat Waktu	34	28,6
2.	Tepat Waktu	77	64,7
3.	Cukup Tepat Waktu	8	6,7
4.	Tidak Tepat Waktu	-	-
5.	Sangat Tidak Tepat Waktu	-	-
Total		119	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.14 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 77 karyawan atau sebesar 64,7% responden menjawab pemberian program perlindungan diberikan tepat waktu. 34 karyawan atau 28,6% responden menjawab pemberian program perlindungan tepat waktu. Adanya program jaminan kecelakaan kerja apabila karyawan mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan, semua biaya pengobatan dan perawatan akan ditanggung oleh PT. Kota Jati Furindo, selain itu karyawan berhak menerima santunan apabila tidak mampu bekerja, cacat total, cacat sebagian ataupun mengalami kematian. Sedangkan 8 karyawan atau sebesar 6,7% responden menjawab program perlindungan yang diberikan cukup tepat waktu. Adapun responden yang menjawab cukup tepat waktu dikarenakan jika terjadi kecelakaan kerja maka karyawan harus melapor terlebih dahulu pada manajer untuk dilakukan tindakan yaitu ditangani tergantung tingkat keparahan, untuk kecelakaan ringan maka akan ditangani P3K dari perusahaan sendiri dan untuk kecelakaan berat dirujuk ke rumah sakit, sehingga memakan waktu yang lumayan lama bagi karyawan.

3.2.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Setelah data-data yang digali melalui indikator kompensasi diketahui, berikut disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kompensasi. Rekapitulasi dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir-butir pertanyaan yang mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi:

Tabel 3. 15
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	119	0	0	1	0,9	40	33,6	67	56,3	11	9,2	445	3,74
2.	P2	119	0	0	2	1,7	39	32,7	71	59,7	7	5,9	440	3,70
3.	P3	119	0	0	0	0	2	1,7	42	35,3	75	63	549	4,61
4	P4	119	0	0	0	0	5	4,2	97	81,5	17	14,3	488	4,10
5	P5	119	0	0	0	0	0	0	44	37	75	63	551	4,63
6	P6	119	0	0	0	0	15	12,6	34	28,6	70	58,8	531	4,46
7	P7	119	0	0	0	0	8	6,7	77	64,7	34	28,6	502	4,21
Mean Skor Variabel													4,20	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan:

P1 : Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan

P2 : Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup

P3 : Ketepatan waktu pembayaran gaji

P4 : Kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan yang dilakukan

P5 : Ketepatan waktu pembayaran uang lembur

P6 : Kesesuaian pemberian program perlindungan dengan pekerjaan yang dilakukan

P7 : Ketepatan waktu pemberian program perlindungan

Berdasarkan Tabel 3.15 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel kompensasi adalah 4,20 yang berada pada daerah positif, sehingga dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menyatakan kompensasi baik. Rata-rata dari ketepatan waktu pembayaran uang lembur diatas rata-rata secara keseluruhan yaitu 4,63 yang berarti ketepatan waktu pembayaran uang lembur yang jelas

tinggi. Tetapi, terdapat beberapa item pertanyaan yang dibawah rata-rata yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan sebesar 3,74 disebabkan gaji yang diterima hanya sebesar UMR, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sebesar 3,70 disebabkan gaji yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari namun belum memenuhi untuk kebutuhan pendidikan, dikarenakan karyawan yang bekerja pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo didominasi oleh karyawan yang telah menikah, sehingga harus memenuhi kebutuhan keluarganya, dan kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan sebesar 4,10 disebabkan uang lembur yang diterima karyawan masih dirasa terlalu rendah jika dibandingkan dengan pengorbanan karyawan yang harus bekerja hingga larut malam bahkan bekerja pada hari libur.

3.2.3 Kategorisasi Variabel Kompensasi

Setelah data digali melalui indikator kompensasi, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan. Pemberian penilaian terhadap variabel kompensasi menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kompensasi. Berdasarkan 5 (lima) pilihan penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala likert dengan skala interval 1-5. Jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi hingga jawaban jawaban yang tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori sangat tidak baik diberi nilai 1
- b. Kategori tidak baik diberi nilai 2

- c. Kategori cukup baik diberi nilai 3
- d. Kategori baik diberi nilai 4
- e. Kategori sangat baik diberi nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Dari keseluruhan variabel kompensasi terdiri dari 7 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut:

Jumlah Pertanyaan : 7

Skor Tertinggi : 35

Skor Terendah : 7

Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{35-7}{5} = 5,6$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kompensasi, maka distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 16
Kategorisasi Variabel Kompensasi

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	7 – 12,6	Sangat Tidak Baik	-	-
2.	≥ 12,6 – 18,2	Tidak Baik	-	-
3.	≥ 18,2 – 23,8	Cukup	-	-

4.	$\geq 23,8 - 29,4$	Baik	51	42,9
5.	$\geq 29,4 - 35$	Sangat Baik	68	57,1
Total			119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.16 diatas, diketahui bahwa responden pada kategori sangat baik sebesar 68 responden atau 57% dari total responden. Responden menyatakan kompensasi yang diberikan pada karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo sangat baik karena kompensasi yang diberikan sangat sesuai dengan apa yang diharapkan responden. Kemudian 51 responden atau 42,9% dari total responden menyatakan kompensasi yang diberikan baik. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dirasa sangat baik.

3.2.4 Variabel Motivasi

Motivasi merupakan keinginan di dalam diri individu yang mendorong dirinya untuk mencapai suatu tujuan, dalam hal ini tujuan karyawan adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dan menjadi karyawan berprestasi yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki 6 (enam) indikator yaitu, Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, Memiliki rasa senang dalam bekerja, Selalu berusaha mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang

dikerjakannya. Dalam variabel motivasi pertanyaan kuesioner berjumlah 7 (tujuh) item pertanyaan. Berikut jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

3.2.4.1 Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan

Kemampuan menunjukkan potensi karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Apabila kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan rendah maka akan dibutuhkan waktu dan usaha yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan tinggi. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan kemampuan melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 17
Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Mampu	26	21,8
2.	Mampu	76	63,9
3.	Cukup Mampu	17	14,3
4.	Tidak Mampu	-	-
5.	Sangat Tidak Mampu	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.17 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 76 responden atau sebesar 63,9% menjawab mampu melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 26 responden atau sebesar 21,8% menjawab sangat mampu melaksanakan pekerjaan. Adapun responden yang menjawab cukup mampu yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 14,3% dikarenakan karyawan belum terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berganti-ganti berdasarkan

pesanan, dan karyawan merasa masih membutuhkan bimbingan dari supervisor untuk menyelesaikan pekerjaan.

3.2.4.2 Kesesuaian Pekerjaan dengan Target

Setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai. Para karyawan perlu memahami tentang target perusahaan tersebut, karena dengan adanya pemahaman untuk menyesuaikan pekerjaan dengan target dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat untuk mencapai target tersebut. Adapun persepsi karyawan berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan target pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3. 18
Kesesuaian Pekerjaan dengan target

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	26	21,8
2.	Sesuai	83	69,8
3.	Cukup Sesuai	10	8,4
4.	Tidak Sesuai	-	-
5.	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.18 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 83 responden atau 69,8% menjawab pekerjaan sesuai dengan target. Sebanyak 26 responden atau 21,8% menjawab sangat sesuai dengan target. Sedangkan 10 responden atau 8,4% menjawab pekerjaan cukup sesuai dengan target. Adapun responden yang menjawab cukup sesuai dikarenakan karyawan kurang memahami target yang harus dicapai karena target yang ditetapkan selalu berganti-ganti dan karyawan belum menguasai pekerjaan sehingga sedikit lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengharuskan karyawan lembur untuk

mencapai target. Pernyataan tersebut diperkuat dengan data sekunder berupa target perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo 2012-2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1. Karyawan dituntut memenuhi target perusahaan dengan bekerja sesuai jam kerja tanpa adanya jumlah target harian yang harus dicapai.

3.2.4.3 Selalu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Tepat Waktu

Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja harus ditumbuhkan pada setiap individu karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan mempunyai energi yang besar untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini tujuan dari karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Baik karyawan tetap atau karyawan tidak tetap diberikan waktu 8 jam kerja setiap hari dengan 6 hari kerja setiap pekan. Namun diberikan tambahan waktu diluar jam kerja atau lembur yaitu 4 jam setiap hari kerja, dan maksimal 12 jam untuk bekerja pada hari libur. Pekerjaan karyawan dikatakan tepat waktu apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai estimasi waktu produksi yang telah disepakati pada tiap pesanan. Ketepatan waktu kerja karyawan tergantung pada jumlah pesanan yang dikerjakan dan adanya faktor penghambat yang dialami selama proses produksi. Berikut adalah persepsi karyawan tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Tabel 3. 19
Selalu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Tepat Waktu

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu	43	36,1
2.	Sering	59	49,6
3.	Kadang-kadang	14	11,8
4.	Jarang	3	2,5
5.	Tidak Pernah	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.19 dapat dilihat bahwa 59 responden atau 49,6% menjawab sering menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Responden yang menjawab kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sebanyak 14 responden atau 11,8% dan 3 responden atau 2,5% menjawab jarang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Adapun responden menjawab kadang-kadang dan jarang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dikarenakan banyaknya target yang harus dipenuhi, selain itu karyawan terkendala dengan mesin yang harus antri dan bahan baku yang kadang telat.

3.2.4.4 Merasa Tertantang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Tepat Waktu

Karyawan yang memiliki kualitas baik akan merasa tertantang dengan pekerjaannya jika dirasa baik imbalan yang diterima. Memiliki rasa tertantang penting dalam diri karyawan saat bekerja karena dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini tantangan yang dimaksud yaitu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Berikut adalah persepsi karyawan berdasarkan rasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Tabel 3. 20
Merasa Tertantang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Tepat Waktu

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tertantang	33	27,8
2.	Tertantang	78	65,5
3.	Cukup Tertantang	8	6,7
4.	Tidak Tertantang	-	-
5.	Sangat Tidak Tertantang	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 3.20 dapat dilihat bahwa mayoritas responden merasa tertantang dibuktikan dengan 78 responden atau 65,8% menjawab tertantang dan 33 responden atau 27,8% menjawab sangat tertantang. Hal ini dikarenakan karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterima sehingga mereka merasa tertantang untuk memberikan kinerja terbaiknya dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Adapun sebanyak 8 responden atau 6,7% menjawab cukup tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dengan alasan karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan dan bagi karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan saja sudah puas.

3.2.4.5 Perasaan Senang dalam Bekerja

Adanya perasaan senang dalam bekerja diyakini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II

PT. Kota Jati Furindo berdasarkan memiliki rasa senang dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 21
Perasaan Senang dalam Bekerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Senang	29	24,4
2.	Senang	70	58,8
3.	Cukup Senang	15	12,6
4.	Tidak Senang	5	4,2
5.	Sangat Tidak Senang	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.21 diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab senang saat bekerja di Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo yaitu sebesar 70 responden atau 58,8%. Sedangkan 15 responden atau sebesar 12,6% menjawab cukup senang dan 5 responden atau sebesar 4,2% menjawab tidak senang. Adapun responden yang menjawab cukup senang dan tidak senang dikarenakan responden merasa kurang nyaman dengan rekan kerja, lingkungan kerja dan karyawan merasa kesenangan saat bekerja bukan yang utama namun yang paling penting mereka menyelesaikan pekerjaan.

3.2.4.6 Selalu Berusaha Mengungguli Karyawan Lain

Dalam bekerja seorang karyawan pada umumnya pasti menginginkan menjadi karyawan terbaik. Akan menjadi kebanggaan tersendiri jika seorang karyawan mampu menjadi lebih unggul dibandingkan karyawan lain. Adapun persepsi responden tentang usaha mengungguli karyawan lain pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo sebagai berikut.

Tabel 3. 22
Selalu Berusaha Mengungguli Karyawan Lain

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu	53	44,5
2.	Sering	59	49,6
3.	Kadang-kadang	7	5,9
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak Pernah	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.22 menunjukkan bahwa 53 responden atau 44,5% menjawab selalu berusaha mengungguli karyawan lain dan 59 responden menjawab sering berusaha mengungguli karyawan lain. Sedangkan 7 responden atau 5,9% menjawab kadang-kadang berusaha mengungguli karyawan lain. Adapun responden yang menjawab kadang-kadang dikarenakan karyawan merasa tidak perlu mengungguli karyawan lain, karyawan lebih mengutamakan kerjasama dengan karyawan lain, karyawan lebih mementingkan pekerjaan mereka selesai memenuhi target tanpa berusaha mengungguli pekerjaan karyawan lain, serta tidak ada penghargaan khusus dari manajemen untuk karyawan yang unggul dibanding karyawan lain.

3.2.4.7 Mengutamakan Hasil yang Terbaik dalam Pekerjaan

Mengutamakan prestasi atau hasil kerja terbaik merupakan ukuran pencapaian pekerjaan yang dibebankan sesuai target yang telah ditentukan atau bahkan melebihi target yang ditentukan. Adapun persepsi karyawan Divisi

Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan mengutamakan hasil yang terbaik dalam pekerjaan sebagai berikut.

Tabel 3. 23
Mengutamakan Hasil yang Terbaik dalam Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Mengutamakan	69	58,0
2.	Mengutamakan	48	40,3
3.	Cukup Mengutamakan	2	1,7
4.	Tidak Mengutamakan	-	-
5.	Sangat Tidak Mengutamakan	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.23 menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat mengutamakan hasil yang terbaik dalam pekerjaan dibuktikan dengan 69 responden atau 58,0% menjawab sangat mengutamakan. Sebanyak 48 responden atau 40,3% menjawab mengutamakan dan 2 responden atau 1,7% menjawab cukup mengutamakan. Adapun responden yang menjawab cukup mengutamakan dengan alasan karyawan berorientasi pada target yang harus dipenuhi saja karena banyaknya target yang harus dipenuhi.

3.2.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

Setelah data-data yang digali melalui indikator motivasi diketahui, berikut disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel motivasi. Rekapitulasi dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir-butir pertanyaan yang mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel motivasi:

Tabel 3. 24
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P8	119	-	-	-	-	17	14,3	76	63,9	26	21,8	409	3,44
2.	P9	119	-	-	-	-	10	8,4	83	69,8	26	21,8	492	3,13
3.	P10	119	-	-	3	2,5	14	11,8	59	49,6	43	63,1	499	4,19
4	P11	119	-	-	-	-	8	6,7	78	65,5	33	27,8	501	4,21
5	P12	119	-	-	5	4,2	15	12,6	70	58,8	29	24,4	480	4,03
6	P13	119	-	-	-	-	7	5,9	59	49,6	53	44,5	522	4,39
7	P14	119	-	-	-	-	2	1,7	48	40,3	69	58,0	543	4,56
Mean Skor Variabel													3,99	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan:

P8 : Kemampuan melaksanakan pekerjaan

P9 : Kesesuaian pekerjaan dengan target

P10 : Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

P11 : Merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

P12 : Memiliki rasa senang dalam pekerjaan

P13 : Selalu berusaha mengungguli karyawan lain

P14 : Mengutamakan hasil yang terbaik dalam pekerjaan

Berdasarkan Tabel 3.24 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel motivasi adalah 3,99 yang berada pada daerah positif, sehingga dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menyatakan motivasi baik. Rata-rata dari karyawan mengutamakan hasil terbaik dalam pekerjaan diatas rata-rata keseluruhan yaitu 4,56 yang berarti karyawan mengutamakan hasil terbaik dalam pekerjaan yang

jelas tinggi. Tetapi, terdapat beberapa item pertanyaan yang dibawah rata-rata yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan sebesar 3,44 dikarenakan karyawan belum terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berganti-ganti berdasarkan pesanan, dan karyawan merasa masih membutuhkan bimbingan dari supervisor untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan dengan target sebesar 3,13 dikarenakan karyawan kurang memahami target yang harus dicapai karena target yang ditetapkan selalu berganti-ganti dan karyawan belum menguasai pekerjaan sehingga sedikit lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengharuskan karyawan lembur untuk mencapai target, serta karyawan hanya dituntut memenuhi target perusahaan tanpa adanya target harian yang harus dicapai oleh tiap karyawan.

3.2.6 Kategorisasi Variabel Motivasi

Setelah data digali melalui indikator motivasi, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel motivasi secara keseluruhan. Pemberian penilaian terhadap variabel motivasi menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel motivasi. Berdasarkan 5 (lima) pilihan penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala likert dengan skala interval 1-5. Jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi hingga jawaban jawaban yang tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori sangat tidak baik diberi nilai 1
- b. Kategori tidak baik diberi nilai 2

- c. Kategori cukup baik diberi nilai 3
- d. Kategori baik diberi nilai 4
- e. Kategori sangat baik diberi nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Dari keseluruhan variabel Kompensasi terdiri dari 7 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut:

Jumlah Pertanyaan : 7

Skor Tertinggi : 35

Skor Terendah : 7

Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{35-7}{5} = 5,6$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel motivasi, maka distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 25
Kategorisasi Variabel Motivasi

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	7 – 12,6	Sangat Rendah	-	-
2.	$\geq 12,6$ – 18,2	Rendah	-	-
3.	$\geq 18,2$ – 23,8	Cukup Tinggi	2	1,7
4.	$\geq 23,8$ – 29,4	Tinggi	54	45,4
5.	$\geq 29,4$ – 35	Sangat Tinggi	63	52,9
Total			119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.25 diatas, diketahui bahwa responden pada kategori sangat baik sebesar 63 responden atau 52,9% dari total responden. Responden menyatakan motivasi yang dimiliki karyawan PT. Kota Jati Furindo sangat baik karena karyawan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kemudian 54 responden atau 45,4% dari total responden menyatakan motivasi yang dirasakan baik. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dirasa sangat baik.

3.2.7 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan tinggi, sehingga segala aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan memuaskan. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 5 indikator yaitu

ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan, pemenuhan perusahaan meliputi kualitas dan kuantitas, dan kecepatan waktu kerja. Dalam variabel kinerja karyawan pertanyaan kuesioner berjumlah 5 (lima) item pertanyaan. Berikut jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

3.2.7.1 Ketepatan Hasil Kerja dengan Standar Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki standar terhadap produk yang dihasilkan. Standar tersebut akan menjadi tolak ukur kualitas yang dihasilkan, dengan adanya standar yang telah ditetapkan diharapkan kualitas produk yang dihasilkan terjaga sesuai standar. Berikut persepsi karyawan berdasarkan ketepatan hasil kerja dengan standar perusahaan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Tabel 3. 26
Ketepatan Hasil Kerja dengan Standar Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tepat	36	30,3
2.	Tepat	62	52,1
3.	Cukup Tepat	21	17,6
4.	Tidak Tepat	-	-
5.	Sangat Tidak Tepat	-	-
	Total	119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.26 diatas dapat dilihat bahwa 62 responden atau 52,1% menjawab hasil kerja yang dihasilkan tepat dengan standar yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo. 36 responden atau 30,3% menjawab hasil kerja yang dihasilkan sangat tepat dengan standar yang telah ditetapkan PT. Kota Jati Furindo. Sedangkan 21 responden atau 17,6% menjawab hasil kerja yang dihasilkan cukup tepat dengan standar yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo.

Adapun responden yang menjawab hasil kerja yang dihasilkan cukup tepat dengan standar PT. Kota Jati Furindo dikarenakan kemampuan dan ketrampilan karyawan masih dibawah rata-rata karyawan lain dalam memenuhi kualitas yang sesuai standar PT. Kota Jati Furindo. Selain itu karyawan menyatakan bahwa standar yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo terlalu tinggi sehingga masih ada produk yang tidak lolos *quality control*. Pernyataan tersebut diperkuat dengan data sekunder berupa standar kualitas yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo adalah bentuk seragam dan presisi dengan toleransi 0,2% dari ukuran standar sampel yang sudah disetujui pemesan, penggunaan bahan sesuai spesifikasi dengan kualitas nomor satu, persyaratan kekeringan (*Moisture Content*) dari bahan kayu antara 8-12%, lulus uji konstruksi dengan sertifikat dari lembaga resmi yang ditunjuk oleh pemesan atau kesepakatan bersama antara produsen dan pemesan, jenis bahan baku bukan dari spesies kayu yang dilarang atau dilindungi, bahan baku bersertifikat seperti SVLK (Wajib dari Indonesia), FSC, dan lain-lain, serta menggunakan bahan *finishing* yang ramah lingkungan (*Green Label*).

3.2.7.2 Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

Ketelitian dalam bekerja berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja, semakin teliti karyawan maka kualitas hasil kerja yang dihasilkan akan semakin sesuai atau dekat dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan ketelitian dalam bekerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo berdasarkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan pada dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 27
Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Teliti	72	60,5
2.	Teliti	40	33,6
3.	Cukup Teliti	7	5,9
4.	Tidak Teliti	-	-
5.	Sangat Tidak Teliti	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.27 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab sangat teliti dalam melakukan pekerjaan dibuktikan dengan responden yang menjawab sangat teliti sebanyak 72 responden atau 60,5% dan 40 responden atau 33,6% menjawab teliti dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan 7 responden atau 5,9% menjawab cukup teliti dalam melakukan pekerjaan. Adapun responden yang menjawab cukup teliti dalam melakukan pekerjaan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dikarenakan karyawan merasa ketelitian bukan hal yang utama karena ada tim *quality control* yang akan memeriksa kembali produk yang dihasilkan.

3.2.7.3 Kesesuaian Hasil Kerja dengan Target yang Dihasilkan

Kesesuaian antara target dengan pelaksanaan pekerjaan sering merupakan salah satu patokan yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja seorang karyawan. Berikut ini merupakan persepsi karyawan tentang kesesuaian hasil kerja dengan target pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Tabel 3. 28
Kesesuaian Hasil Kerja dengan Target yang Dihasilkan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	32	26,9
2.	Sesuai	69	58,0
3.	Cukup Sesuai	18	15,1
4.	Tidak Sesuai	-	-
5.	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.28 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 69 responden atau 58,0% menjawab hasil kerjanya sesuai dengan target. Sebanyak 32 responden atau 26,9% menjawab hasil kerjanya sangat sesuai dengan target. Sedangkan responden yang menjawab cukup sesuai yaitu sebanyak 18 responden atau 15,1% dengan alasan sering adanya perubahan penetapan target, telatnya bahan baku dan bahan penunjang, serta faktor usia karyawan yang sudah renta. Pernyataan tersebut diperkuat dengan data sekunder berupa target perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo 2012-2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1. Karyawan dituntut memenuhi target perusahaan dengan bekerja sesuai jam kerja tanpa adanya jumlah target harian yang harus dicapai.

3.2.7.4 Memenuhi Kualitas dan Kuantitas yang Diminta Perusahaan

Pengertian kinerja dalam hal ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Perusahaan memberikan hak karyawan berupa imbalan dan motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Maka menjadi kewajiban karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan memenuhi

kualitas dan kuantitas yang diminta oleh perusahaan. Adapun persepsi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo terhadap memenuhi kualitas dan kuantitas sebagai berikut.

Tabel 3. 29
Memenuhi Kualitas dan Kuantitas yang Diminta Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Memenuhi	23	19,3
2.	Memenuhi	80	67,2
3.	Cukup Memenuhi	16	13,5
4.	Tidak Memenuhi	-	-
5.	Sangat Tidak Memenuhi	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.29 menunjukkan bahwa ada 80 karyawan atau 67,2% responden menjawab dapat memenuhi kualitas dan kuantitas yang diminta PT. Kota Jati Furindo. 23 karyawan atau 19,3% responden menjawab sangat memenuhi kualitas dan kuantitas yang diminta PT. Kota Jati Furindo. Sedangkan, 16 karyawan atau 13,5% responden menjawab pekerjaan mereka cukup memenuhi kualitas dan kuantitas yang diminta PT. Kota Jati Furindo. Adapun responden yang menjawab cukup memenuhi dikarenakan masih adanya produk yang kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan masih terjadi keterlambatan pemenuhan target sehingga karyawan memerlukan jam kerja tambahan atau lembur. Pernyataan tersebut diperkuat dengan data sekunder berupa standar kualitas produk yang dihasilkan karyawan harus disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan PT. Kota Jati Furindo yaitu bentuk seragam dan presisi dengan toleransi 0,2% dari ukuran standar sampel yang sudah disetujui pemesan, penggunaan bahan sesuai

spesifikasi dengan kualitas nomor satu, persyaratan kekeringan (*Moisture Content*) dari bahan kayu antara 8-12%, lulus uji konstruksi dengan sertifikat dari lembaga resmi yang ditunjuk oleh pemesan atau kesepakatan bersama antara produsen dan pemesan, jenis bahan baku bukan dari spesies kayu yang dilarang atau dilindungi, bahan baku bersertifikat seperti SVLK (Wajib dari Indonesia), FSC, dan lain-lain, serta menggunakan bahan *finishing* yang ramah lingkungan (*Green Label*). Sedangkan kuantitas yang diminta oleh perusahaan merupakan target yang harus dipenuhi oleh karyawan. Diperkuat lagi dengan data sekunder berupa target perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo 2012-2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1. Karyawan dituntut memenuhi target perusahaan dengan bekerja sesuai jam kerja tanpa adanya jumlah target harian yang harus dicapai.

3.2.7.5 Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kecepatan dalam bekerja merupakan indikator dalam penilaian kinerja karyawan, kecepatan dalam hal ini dapat berarti bahwa pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan standar jam kerja yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo. Karyawan tetap atau tidak tetap diberikan waktu 8 jam kerja setiap hari dengan 6 hari kerja setiap pekan. Namun diberikan tambahan waktu diluar jam kerja atau lembur yaitu 4 jam setiap hari kerja, dan 12 jam untuk bekerja pada hari libur. Pekerjaan karyawan dikatakan tepat waktu apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai estimasi waktu produksi yang telah disepakati pada tiap pesanan. Ketepatan waktu kerja karyawan tergantung pada jumlah pesanan yang dikerjakan dan adanya faktor penghambat yang dialami selama

proses produksi. Berikut ini merupakan persepsi karyawan berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo.

Tabel 3. 30
Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu	22	18,5
2.	Sering	92	77,3
3.	Kadang-kadang	5	4,2
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak pernah	-	-
Total		119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.30 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 92 responden atau 77,3% menjawab sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Responden yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 22 responden atau 18,5%. Sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 responden atau 4,2% dengan alasan banyaknya target yang harus dikerjakan sehingga membutuhkan waktu lembur dan keterlambatan bahan baku serta bahan penunjang juga menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3.2.8 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Setelah data-data yang digali melalui indikator kinerja karyawan diketahui, berikut disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan. Rekapitulasi dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir-butir pertanyaan yang mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. 31
Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y ₁	119	0	0	0	0	21	17,6	62	52,1	36	30,3	491	4,13
2.	Y ₂	119	0	0	0	0	7	5,9	40	33,6	72	60,5	541	4,55
3.	Y ₃	119	0	0	0	0	18	15,1	69	58,0	32	26,9	490	4,12
4	Y ₄	119	0	0	0	0	16	13,5	80	67,2	23	19,3	483	4,06
5	Y ₅	119	0	0	0	0	5	4,2	92	77,3	22	18,5	493	4,14
Mean Skor Variabel													4,20	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan:

Y₁ : Ketepatan hasil kerja dengan standar PT. Kota Jati Furindo

Y₂ : Ketelitian dalam melakukan pekerjaan

Y₃ : Kesesuaian hasil kerja yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan

Y₄ : Pemenuhan kualitas dan kuantitas yang diminta PT. Kota Jati Furindo

Y₅ : Kecepatan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan

Berdasarkan Tabel 3.31 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan adalah 4,20 yang berada pada daerah positif, sehingga dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menyatakan kinerja karyawan baik. Rata-rata dari ketelitian dalam melakukan pekerjaan diatas rata-rata secara keseluruhan yaitu 4,55 yang berarti ketelitian dalam melakukan pekerjaan yang jelas tinggi. Tetapi, item pertanyaan lainnya dibawah rata-rata yaitu ketepatan hasil kerja dengan standar perusahaan sebesar 4,13 disebabkan kemampuan dan ketrampilan karyawan masih dibawah rata-rata karyawan lain dalam memenuhi kualitas yang sesuai standar PT. Kota Jati Furindo, selain itu karyawan menyatakan bahwa

standar yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo terlalu tinggi sehingga masih ada produk yang tidak lolos *quality control*. Kesesuaian hasil kerja dengan target sebesar 4,12 disebabkan sering adanya perubahan penetapan target, telatnya bahan baku dan bahan penunjang, serta faktor usia karyawan yang sudah renta. Pemenuhan kualitas dan kuantitas yang diminta perusahaan sebesar 4,06 dikarenakan masih adanya produk yang kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan masih terjadi keterlambatan pemenuhan target sehingga karyawan memerlukan jam kerja tambahan atau lembur. Serta kecepatan waktu kerja sebesar 4,14 disebabkan banyaknya target yang harus dikerjakan sehingga membutuhkan waktu lembur dan keterlambatan bahan baku serta bahan penunjang juga menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3.2.9 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Setelah data digali melalui indikator kinerja karyawan, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemberian penilaian terhadap variabel kinerja karyawan menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan 5 (lima) pilihan penilain, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala likert dengan skala interval 1-5. Jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi hingga jawaban jawaban yang tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori sangat tidak baik diberi nilai 1
- b. Kategori tidak baik diberi nilai 2

- c. Kategori cukup baik diberi nilai 3
- d. Kategori baik diberi nilai 4
- e. Kategori sangat baik diberi nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Dari keseluruhan variabel Kompensasi terdiri dari 5 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut:

Jumlah Pertanyaan : 5

Skor Tertinggi : 25

Skor Terendah : 5

Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25-5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kompensasi, maka distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 32
Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	5 – 9	Sangat Rendah	-	-
2.	≥ 9 – 13	Rendah	-	-
3.	≥ 13 – 17	Cukup Tinggi	1	0,9
4.	≥ 17 – 21	Tinggi	47	39,5
5.	≥ 21 – 25	Sangat Tinggi	71	59,6
Total			119	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.32 diatas, diketahui bahwa responden pada kategori sangat baik sebesar 71 responden atau 59,6% dari total responden. Responden menyatakan kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo sangat baik karena karyawan sudah berusaha bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian 47 responden atau 39,5% dari total responden menyatakan kinerja karyawan baik. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dirasa sangat baik.

3.3 Analisis Data

3.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka analisis yang digunakan meliputi: koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t (uji signifikansi). Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows version 16.0*, yang akan disajikan seperti berikut ini:

3.3.1.1 Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 33
Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.550	1.37083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.33 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R) antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,744. Hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

3.3.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 34
Analisis Regresi Linear Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.341	1.552		1.508	.134
	Kompensasi	.633	.053	.744	12.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.34 diatas dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa Nilai Sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana variabel kompensasi (X_1) adalah 0,633 dan nilai konstantanya adalah 2,341. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,341 + 0,633 X_1$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut maka dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,341 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kompensasi maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja

karyawan adalah sebesar 2,341. Artinya jika koefisien kompensasi bernilai 0, maka keputusan penggunaan bernilai positif sebesar 2,341.

- b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,633, menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,633. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel kompensasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kinerja karyawan.

3.3.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 35
Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.550	1.37083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian data nilai R Square yang diperoleh adalah 0,554 sehingga koefisien determinasi menjadi:

$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,554). 100\%$$

$$KD = 55,4\%$$

Berdasarkan Tabel 3.35 di atas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (*R square*) antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi.

3.3.1.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan pengaruh antar variabel tersebut, maka dicari nilai t sebagai berikut.

Tabel 3. 36
Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.341	1.552		1.508	.134
	Kompensasi	.633	.053	.744	12.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, maka akan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Kriteria hipotesis penelitian:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi produksi II PT. Kota Jati Furindo

b. Menentukan t tabel

Dengan tingkat signifikansi alpha 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan df ($df = (n - 2) = 119 - 2 = 117$, (satu sisi / 0,05) , maka diperoleh t tabel sebesar 1,6579.

c. Menentukan t hitung

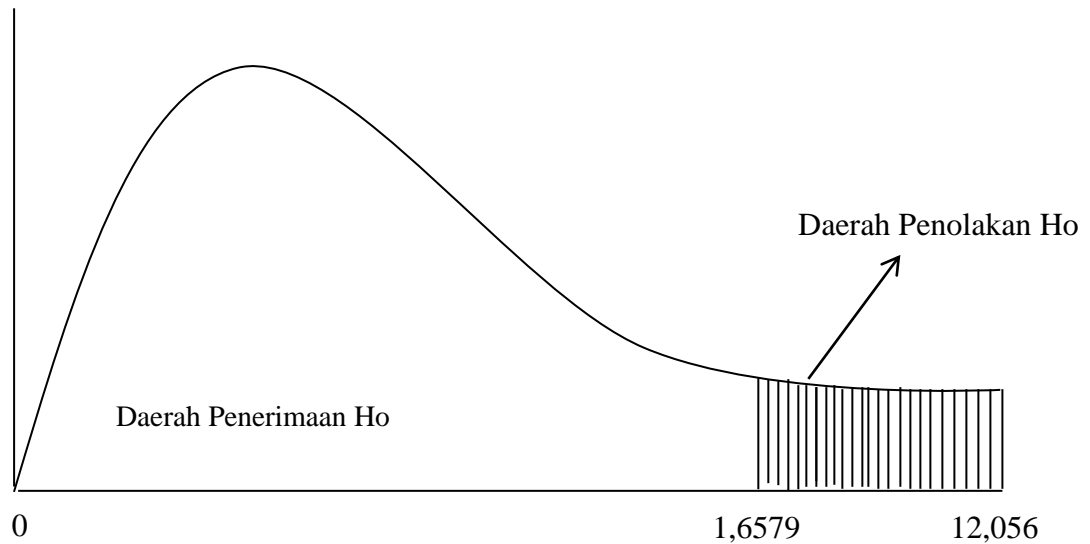
Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 3.36 diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 12,056 dengan signifikansi 0,00.

d. Kriteria pengujian

- Ho diterima dan Ha ditolak, apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai dari t hitung adalah sebesar 12,056 untuk t tabel 1,6579. Maka diperoleh, **t hitung (12,056 > t tabel (1,6579) maka Ho ditolak dan Ha diterima.**

Gambar 3. 1
Kurva Hasil Uji Hipotesis 1 (*one tailed*)



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 3.1 dapat dilihat nilai t hitung (12,056) lebih besar dari t tabel (1,6579) yang berarti H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka analisis yang digunakan meliputi: koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t (uji signifikansi). Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows version 16.0*, yang akan disajikan seperti berikut ini:

3.3.2.1 Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 37
Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.413	1.56659

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.37 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R) antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,646. Hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

3.3.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 38
Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.857	1.768		2.748	.007
	Motivasi	.545	.060	.646	9.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.38 diatas dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa Nilai Sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana variabel motivasi (X_2) adalah 0,545 dan nilai konstannya adalah 4,857. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,857 + 0,545 X_2$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Motivasi

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 4,857 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,857. Artinya jika koefisien motivasi bernilai 0, maka keputusan penggunaan bernilai positif sebesar 4,857.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,545, menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,545. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel motivasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kinerja karyawan.

3.3.2.3 Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 39
Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.413	1.56659

a. Predictors: (Constant), M

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian data nilai R Square yang diperoleh adalah 0,418 sehingga koefisien determinasi menjadi:

$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,418). 100\%$$

$$KD = 41,8\%$$

Berdasarkan Tabel 3.39 diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (*R square*) antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh

yang diberikan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi.

3.3.2.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan pengaruh antar variabel tersebut, maka dicari nilai t sebagai berikut.

Tabel 3. 40
Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.857	1.768		2.748	.007
Motivasi	.545	.060	.646	9.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, maka akan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Kriteria hipotesis penelitian:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) dan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi produksi II PT. Kota Jati Furindo

b. Menentukan t tabel

Dengan tingkat signifikansi alpha 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan df ($df = (n - 2) = 119 - 2 = 117$, (satu sisi / 0,05) , maka diperoleh t tabel sebesar 1,6579.

c. Menentukan t hitung

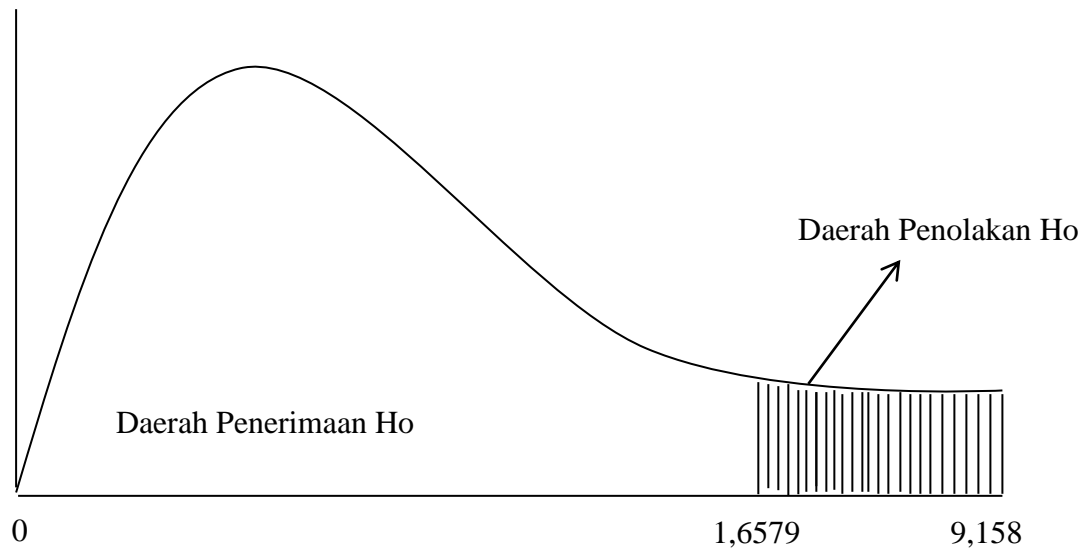
Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 3.40 diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 9,158 dengan signifikansi 0,00.

d. Kriteria pengujian

- Ho diterima dan Ha ditolak, apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai dari t hitung adalah sebesar 9,158 Untuk t tabel 1,6579. Maka diperoleh, **t hitung (9,158 > t tabel (1,6579) maka Ho ditolak dan Ha diterima.**

Gambar 3. 2
Kurva Hasil Uji Hipotesis 2 (*one tailed*)



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 3.2 dapat dilihat nilai t hitung (9,158) lebih besar dari t tabel (1,6579) yang berarti H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama, maka analisis yang digunakan meliputi: koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji F (uji signifikansi). Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows version 16.0*, yang akan disajikan seperti berikut ini:

3.3.3.1 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 41
Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.622	1.25598

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.41 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R) antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,793. Hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa seberapa erat atau kuat tidaknya hubungan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

3.3.3.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 42
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.243	1.604		-.775	.440
	Kompensasi	.474	.058	.557	8.126	.000
	Motivasi	.280	.058	.331	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.42 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear berganda untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 0,474 sedangkan variabel motivasi (X_2) adalah 0,280 dan nilai konstan yang dihasilkan adalah -1,243. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,243 + 0,474X_1 + 0,280 X_2$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -1,243 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar -1,243. Artinya jika koefisien kompensasi dan motivasi bernilai konstan, maka kinerja karyawan bernilai negatif sebesar -1,243.

- b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,474, menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,474. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel kompensasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,280, menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,280. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel motivasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kinerja karyawan.

3.3.3.3 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Adapun hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 43
Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.622	1.25598

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian data nilai R Square yang diperoleh adalah 0,629 sehingga koefisien determinasi menjadi:

$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,629). 100\%$$

$$KD = 62,9\%$$

Berdasarkan Tabel 3.43 diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (*R square*) antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi dan motivasi.

3.3.3.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketiga dari penelitian ini. Untuk menguji signifikansi hubungan pengaruh antar variabel tersebut, maka dicari nilai F sebagai berikut.

Tabel 3. 44
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.003	2	155.002	98.259	.000 ^a
	Residual	182.988	116	1.577		
	Total	492.992	118			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, maka akan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Kriteria hipotesis penelitian:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) dan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi produksi II PT. Kota Jati Furindo

b. Menentukan F tabel

Dengan tingkat signifikansi alpha 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df 2 (n-k) atau $119-3= 116$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,07.

c. Menentukan F hitung

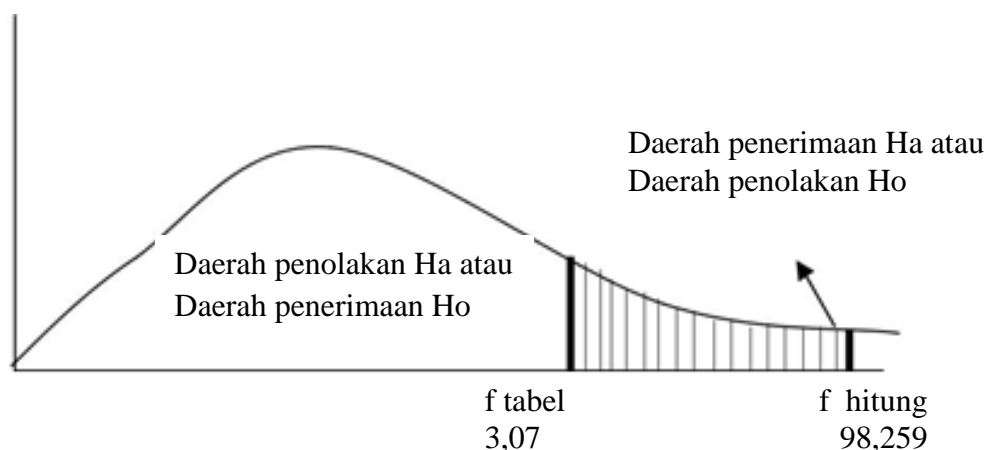
Berdasarkan hasil perhitungan uji ANOVA pada tabel 3.44 diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 98,259 dengan signifikansi 0,00.

d. Kriteria pengujian

- Ho diterima dan Ha ditolak, apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai dari F hitung adalah sebesar 98,259 Untuk F tabel 3,07. Maka diperoleh, **F hitung (98,259) > F tabel (3,07) maka Ho ditolak dan Ha diterima.**

Gambar 3. 3
Kurva Hasil Uji F Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
(one tailed)



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 3.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung (98,259) lebih besar dari nilai F tabel (3,07), artinya Ho ditolak. Dapat disimpulkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.4 Pembahasan

Kompensasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, ini dibuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,744. Kategorisasi kompensasi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dinyatakan baik. Tetapi, terdapat beberapa item pertanyaan yang dibawah rata-rata yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan sebesar 3,74 disebabkan gaji yang diterima hanya sebesar UMR, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sebesar 3,70 disebabkan gaji yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari namun belum memenuhi untuk kebutuhan pendidikan, dikarenakan karyawan yang bekerja pada Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo didominasi oleh karyawan yang telah menikah, sehingga harus memenuhi kebutuhan keluarganya, dan kesesuaian uang lembur dengan pekerjaan sebesar 4,10 disebabkan uang lembur yang diterima karyawan masih dirasa terlalu rendah jika dibandingkan dengan pengorbanan karyawan yang harus bekerja hingga larut malam bahkan bekerja pada hari libur. Ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,341 + 0,633X_1$ yang berarti jika kompensasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini berarti sebanyak 55,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari kompensasi adalah sebesar t hitung 12,056 > t tabel 1,6579 terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Sehingga hipotesis pertama

yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo, ini dibuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,646. Kategorisasi motivasi karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dinyatakan tinggi. Tetapi, terdapat beberapa item pertanyaan yang dibawah rata-rata yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan sebesar 3,44 dikarenakan karyawan belum terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berganti-ganti berdasarkan pesanan, dan karyawan merasa masih membutuhkan bimbingan dari supervisor untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan dengan target sebesar 3,13 dikarenakan karyawan kurang memahami target yang harus dicapai karena target yang ditetapkan selalu berganti-ganti dan karyawan belum menguasai pekerjaan sehingga sedikit lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengharuskan karyawan lembur untuk mencapai target, serta karyawan hanya dituntut memenuhi target perusahaan tanpa target harian yang harus dicapai oleh tiap karyawan. Ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,857 + 0,545X_2$ yang berarti jika motivasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini berarti sebanyak

41,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari motivasi adalah sebesar t hitung $9,158 > t$ tabel $1,6579$ terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan keseluruhan variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar $0,793$. Kategorisasi kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo dinyatakan tinggi. Tetapi, ada beberapa pertanyaan dibawah rata-rata yaitu ketepatan hasil kerja dengan standar perusahaan sebesar $4,13$ disebabkan kemampuan dan ketrampilan karyawan masih dibawah rata-rata karyawan lain dalam memenuhi kualitas yang sesuai standar PT. Kota Jati Furindo, selain itu karyawan menyatakan bahwa standar yang ditetapkan PT. Kota Jati Furindo terlalu tinggi sehingga masih ada produk yang tidak lolos *quality control*. Kesesuaian hasil kerja dengan target sebesar $4,12$ disebabkan sering adanya perubahan penetapan target, telatnya bahan baku dan bahan penunjang, serta faktor usia karyawan yang sudah renta. Pemenuhan kualitas dan kuantitas yang diminta perusahaan sebesar $4,06$ dikarenakan masih adanya produk yang kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan masih terjadi keterlambatan

pemenuhan target sehingga karyawan memerlukan jam kerja tambahan atau lembur. Serta kecepatan waktu kerja sebesar 4,12 disebabkan banyaknya target yang harus dikerjakan sehingga membutuhkan waktu lembur dan keterlambatan bahan baku serta bahan penunjang juga menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -1,243 + 0,474 X_1 + 0,280 X_2$ yang berarti jika kompensasi dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai konstanta negatif menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstan, variabel yang paling dominan adalah kompensasi sebesar 0,474. Didapati kompensasi dan motivasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,9%. Dan dari uji F didapati pengaruh dari kompensasi dan motivasi secara bersama-sama adalah sebesar $98,259 > F$ tabel 3,07 yang berarti bahwa hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.