BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedasitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja di KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International"* hasil dari penelitiannya terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat

dilihat dari hasil uji linier regresi berganda. Pada hasil uji nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel.}$[1] Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartono, yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pembangunan*". Hasil dari penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dibuktikan dari hasil uji regresi linier berganda bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel}.[2]

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil seseuai dengan teori Anwar Prabu bahwa kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan maupun faktor motivasi, dalam hal ini termasuk motivasi kerja.[3] Dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan untuk memacu semangat kerjanya dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan profitabilitas perusahaan itu sendiri. Dengan adanya motivasi kerja juga dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Motivasi kerja yang di lakukan oleh KUD Tani Wilis merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja pada KUD Tani Wilis dengan mengutamakan kebutuhan harga diri dimana karyawan merasa bahwa kinerja yang dihasilkan dapat dinilai dan diteliti oleh pimpinan sehingga karyawan mampu mencapai suatu prestasi dalam kinerjanya. Hal tersebut menjadikan sebuah motivasi bagi karyawan

---

[1] Nur Rahman Andayani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, July 2016

[2] Budi Hartono, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pembangunan*, Jurnal Politico, Vol. 18, No. 1, Maret 2018

[3] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 67

untuk meningkatkan kinerjanyanya dengan lebih baik lagi demi perkembangan perusahaan kedepannya. Sehingga dengan motivasi kerja yang baik tersebut maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel kompensasi dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedasitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi di KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berartinya H_0 ditolak.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihorang dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Njonjo Meneer Semarang"* hasil dari penelitiannya terbukti

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji linier regresi berganda. Pada hasil uji nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel.}$[4] Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Goni, yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*". Hasil dari penelitian ini, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dibuktikan dari hasil uji regresi linier berganda bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel}.[5]

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori Anwar Prabu bahwa kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan maupun faktor motivasi, dalam hal ini termasuk kompensai.[6] Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja. Keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seseorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada

---

[4] Jojor L. Sihorang, *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Njonjo Meneer Semarang*, Diponegoro Journal of Social and Political Science, Tahun 2014, dalam http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/

[5] Leonardo William Goni, *"Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado"*, Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 4, Desember 2015

[6] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 67

mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kompensasi yang diberikan KUD Tani Wilis sudah baik, dengan mengutamakan gaji, perusahaan telah memberikan secara adil sesuai besar kecilnya resiko dan tanggungjawab pekerjaan. Dimana karyawan merasa gaji pokok yang diterimanya telah memenuhi kebutuhan dasar. Sehingga dengan pemberian kompensasi yang cukup dapat membuat karyawan lebih semangat dan maksimal lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dan *Cronbanch's Alpha* implikasi teruji valid dan reliabel. Pada tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai taraf signifikansi yang didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data adalah normal. Pada hasil pengujian nilai koefisien regresi secara bersama-sama pada perhitungan menggunakan program SPSS 16.0 didapatkan tabel signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* dengan memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis secara simultan (bersama-sama). Hal

tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang baik maka kinerja karyawan KUD Tani Wilis akan meningkat.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridwan, dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arilum",* hasil dari penelitiannya terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda. Pada hasil uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel.}$[7] Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai",* hasil dari penelitiannya terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda. Pada hasil uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel.}$[8]

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan KUD Tani Wilis (Y) tergantung pada kedua sub variabel Motivasi Kerja (X_1), dan kompensasi (X_2), Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus dipertahankan dan diperbaiki guna meningkatkan kinerja karyawan KUD Tani Wilis. Hal tersebut juga berlaku variabel kompensasi (X2) hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dipertahankan

---

[7] Muhamad Ridwan, *"Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan"*, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 1, No. 3, Mei 2018

[8] Hariyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Vol. VI, No. 1, Desember 2016

agar kinerja karyawan KUD Tani Wilis Kecamatan Sedang Kabupaten Tulungagung meningkat.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila dilihat dari pelaksanaan tugas yang diberikan dan perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Dengan pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan mampu menyelesaikan tugas tersebut tepat pada waktunya. Sehingga dengan hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan diperoleh hasil kerja yang baik pula. Jadi kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang pertama yaitu kemampuan, dimana terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannnya. Selanjutnya faktor yang kedua yaitu motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja.[9] Dalam hal ini dapat di lihat bahwasannya motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.

[9]*Ibid*, hal. 67