

ANALISA MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN

Sarjito

Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta

ABSTRACT

This study examines the effect of motivation, organizational culture and compensation on employee performance. The results of motivation research on employee performance showed no significant, There is a significant influence between organizational culture on employee performance. And there is a significant influence between the provision of compensation on employee performance, employee compensation programs designed to motivate (high morale) in their work achievement achievements.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha atau perusahaan dewasa ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, terbukti dengan pesatnya persaingan dagang, karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana memiliki manusia yang handal sebagai tenaga kerja dan mengolahnya menjadi benar-benar yang diinginkan agar menjadi salah satu aset terbesar dan terpenting bagi perusahaan, yang mengerti apa yang seharusnya dilakukan. Pencapaian tujuan suatu instansi atau lembaga adalah sesuatu yang diinginkan oleh organisasi maupun individu-individu yang ada di dalamnya, dimana individu-individu tersebut mempunyai latar belakang yang beraneka ragam yang menjadi ciri-ciri tentu. Miftah Toha (1992:34) mengatakan bahwa suatu organisasi individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan,

penghargaan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu. Selanjutnya menurut Abi Sujak (1990:249) motivasi yang berbeda-beda ini dibawa kedamaian dunia kerja sehingga motivasi tiap individu juga bervariasi.

Manajemen sumberdaya manusia adalah bertugas mengelola atau mengatur orang-orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, secara efisien dan efektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumberdaya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes, 2001:3). Manajemen adalah sebagai sarana administrator di dalam menggerakkan dan mengendalikan unsur-unsur administrasi terutama unsur manusia, sehingga manajemen tidak hanya dipandang sebagai ilmu, tetapi juga sebagai seni untuk menggerakkan orang lain.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kompensasi adalah salah satu bentuk imbalan yang diterima karyawan karena sesuatu penghargaan, kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan juga seharusnya cerdas untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional. Dengan kata lain,

kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Keith Davis dan Werther W.B, 1996). Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya

kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan. Sehubungan dengan itu, menurut Cascio F.W. (1990), penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individual perlu disediakan. Agar efektif, sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu: (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, (2) keadilan dengan pasar kerja eksternal, (3) keadilan dalam perusahaan, dan (4) perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka. Jadi, dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan finansial (upah pembayaran) dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan, agar bekerja dengan produktif. Oleh karena itu, kompensasi harus dikelola seoptimal mungkin. Intinya kompensasi harus mencerminkan *win-win result*, bagi karyawan dan instansi terkait.

Dimensi budaya sangat penting bagi efektifitas organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk melalui interaksi antara perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan oleh perusahaan merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting.

Budaya organisasi memberikan ciri khas tertentu bagi organisasi yang memilikinya dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Ciri tersebut dapat menjadi suatu daya tarik yang

mendukung organisasi untuk membentuk suatu kesan atau citra tertentu di masyarakat sehingga dapat mempengaruhi keterkaitan orang dalam mengambil keputusan apakah ingin bergabung atau tidak dengan organisasi itu. Budaya organisasi juga dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Karyawan sebagai pelaku yang menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil kerja hingga hendaknya karyawan memiliki dedikasi dan kedisiplinan, kemandirian dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kemahiran dan berkoordinasi, mengutarakan pendapat secara *intelektual, kreatif dan fleksibel* dalam menanggapi setiap permasalahan serta kebijakan dalam hal peraturan dan sikap pimpinan terhadap karyawan serta komunikasi dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi unsur pertimbangan yang mutlak dalam usaha meningkatkan efektivitas kepemimpinan. CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta sebagai suatu perusahaan yang dinamis tentunya membutuhkan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Perjalanan CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta tidak lepas dari lembaga yang bertugas mengembangkan sumber daya manusia secara kualitas demi eksistensi produknya.

CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta harus menyadari bahwa kinerja karyawan dapat lebih baik apabila CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta harus bisa menciptakan motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi yang sesuai dengan

kinerja karyawan. Hal ini karena dengan adanya motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi bisa menguntungkan bagi perusahaan apalagi perusahaan yang diteliti adalah perusahaan yang bergerak di bidang seni yang mana baik buruknya perusahaan ditunjang oleh sesuatu yang berkaitan dengan budaya perusahaan dan motivasi kerja sehingga menimbulkan budaya organisasi yang terarah dan sehat.

CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta Sebagai perusahaan swasta harus selalu memberikan yang terbaik bagi masyarakat dan seharusnya harus adanya tatanan yang baik bagi organisasi seperti harus adanya motivasi karyawan dengan pemberian kompensasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis menyadari betapa pentingnya Motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi dalam suatu perusahaan/organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis ingin meneliti tentang "Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta".

Gambaran mengenai kinerja karyawan CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta. Karyawan menurun karena tidak memenuhi target karena sering Absen, tidak memenuhi jam kerja atau sering mangkir.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka pokok masalah yang akan dibahas adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi, terhadap budaya organisasi, dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Banyak definisi mengenai budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

Definisi tentang kebudayaan organisasi sama ciri-ciri dengan definisi antropologis mengenai budaya masyarakat. Keduanya menekankan pentingnya nilai dan kepercayaan yang sama dan pengaruh terhadap perilaku (Rosenzweig, 1995:954).

Budaya adalah lembaga sosial atau normatif yang melekat pada organisasi. Dengan menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan masyarakat bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota organisasi itu, seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan

Suryadi P. (1997:2) memberi batasan mengenai "kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

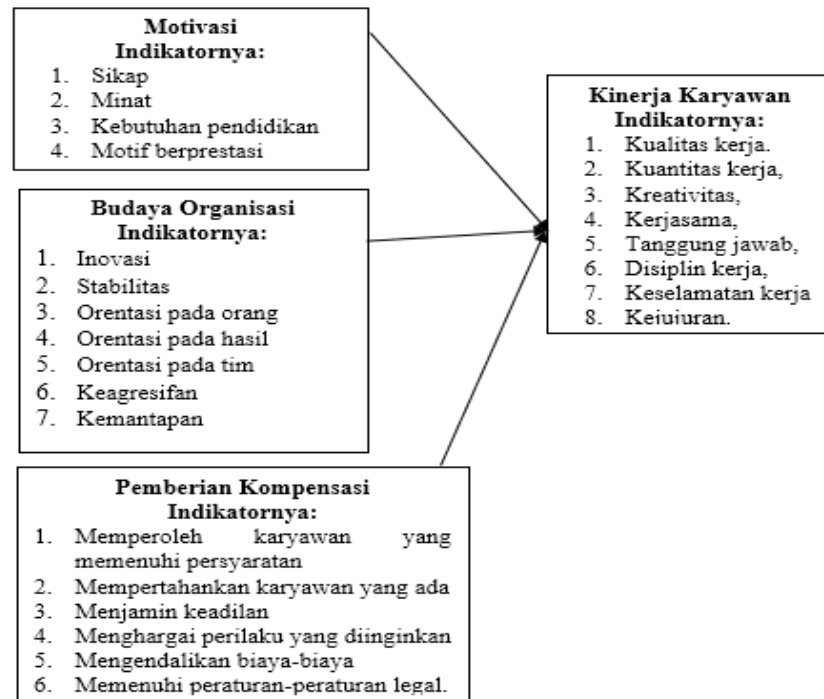
Kinerja atau performansi yang dikemukakan Bernandin dan Russel yang dikutip Gomes (2000) memberi batasan “.....*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*, yaitu sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan Endang Triwahyuni (2005) dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik itu secara parsial maupun serempak.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi

mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi-organisasi lain. Agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan visinya yang diinginkan perusahaan. Karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan tercipta jika Motivasi, budaya organisasi dan kompensasi yang dilakukan menjadi pegangan seluruh anggota organisasi dalam menjalankan kewajiban dan merupakan landasan berperilaku dalam berorganisasi serta menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam organisasi sehingga mereka mengetahui bagaimana mereka harus bertindak bisa membuat hubungan kerja di dalam perusahaan menjadi lancar. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja setiap karyawan dalam perusahaan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan.

Kerangka pemikiran

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Hipotesis adalah dugaan sementara, bahwa:

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, motivasi dan pemberian

kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan

H_2 = Ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_3 = Variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi.

Penelitian ini adalah merupakan penelitian Survey (Masri dan Sofian : 1995), yaitu penelitian yang berusaha memberikan penjelasan dan gambaran tentang motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada aspek tentang motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Sampel diambil dengan metode Sampling jenuh adalah semua populasi dijadikan

maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan (Sugiono, 1999:77). Menurut Gary dan Diehl, sampel harus sebesar-besarnya dan pada umumnya semakin besar sampel, maka kecenderungan semakin representative dan hasil dari penelitiannya dapat lebih digeneralisasikan. Ukuran (*size*) sample yang dapat diterima tergantung pada jenis penelitian. Atas dasar pertimbangan tersebut diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 48 karyawan CV FIS SEJAHTERA, Yogyakarta.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1989 : 152). Populasi

penelitian adalah seluruh karyawan CV FIS, Yogyakarta yang berjumlah 48 karyawan. Menurut Marsun yang dikutip oleh Sugiono (2000 : 124) menyatakan teknik korelasi untuk menganalisis validitas item, sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Item mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Syarat minimum adalah apabila $r = 0,3$, jadi kalau korelasi terjadi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan menggunakan rumus *Product Moment of Corelation*, yang mana rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pengujian item / butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pengujian item / butir instrument tidak valid. Untuk menguji validitas (kesahihan) instrumen penelitian yang dibuat berdasarkan indikator yang terdapat dalam definisi operasional variabel kuesioner motivasi terdiri dari 4 item.

Analisis kesahihan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dinilai atau dievaluasi dapat dinyatakan valid atau tidak. Hasilnya dengan membandingkan koefisien r_{xy} dengan nilai kritis (r_{tabel}) hasilnya diperoleh dari laporan.

Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi Product Moment	r table	Keterangan
Motivasi	M1	0,664	0,361	Valid
	M2	0,449	0,361	Valid
	M3	0,554	0,361	Valid
	M4	0,681	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi. Besarnya koefisien korelasi dari 4 butir pernyataan untuk variabel motivasi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir

pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi adalah valid. Hasil yang diperoleh setelah dilakukan koreksi terhadap *product moment*. Hasil koreksi ini lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan item-item variabel motivasi valid.

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	r table	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0,412	0,361	Valid
	BO2	0,626	0,361	Valid
	BO3	0,670	0,361	Valid
	BO4	0,625	0,361	Valid
	BO5	0,731	0,361	Valid
	BO6	0,739	0,361	Valid
	BO7	0,693	0,361	Valid
	BO8	0,564	0,361	Valid
	BO9	0,603	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Budaya organisasi. Besarnya koefisien korelasi dari 9 butir pernyataan untuk variabel Budaya organisasi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan

yang terdapat pada variabel Budaya organisasi adalah valid. Hasil yang diperoleh setelah dilakukan koreksi terhadap *product moment*. Hasil koreksi ini lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan item-item variabel Budaya organisasi valid.

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	r table	Keterangan
Kompensasi	Komp1	0,750	0,361	Valid
	Komp2	0,779	0,361	Valid
	Komp3	0,795	0,361	Valid
	Komp4	0,631	0,361	Valid
	Komp5	0,703	0,361	Valid
	Komp6	0,529	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut terdapat butir-butir pernyataan yang ada

pada variabel Kompensasi. Besarnya koefisien korelasi dari 6 butir

pernyataan untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompensasi adalah valid. Hasil yang diperoleh

setelah dilakukan koreksi terhadap *product moment*. Hasil koreksi ini lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan item-item variabel kompensasi valid.

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi Product Moment	r table	Keterangan
Kinerja	K1	0,493	0,361	Valid
	K2	0,680	0,361	Valid
	K3	0,414	0,361	Valid
	K4	0,597	0,361	Valid
	K5	0,492	0,361	Valid
	K6	0,456	0,361	Valid
	K7	0,587	0,361	Valid
	K8	0,409	0,361	Valid
	K9	0,524	0,361	Valid
	K10	0,604	0,361	Valid
	K11	0,691	0,361	Valid
	K12	0,739	0,361	Valid
	K13	0,613	0,361	Valid
	K14	0,589	0,361	Valid
	K15	0,419	0,361	Valid
	K16	0,708	0,361	Valid
	K17	0,667	0,361	Valid
	K18	0,557	0,361	Valid
	K19	0,562	0,361	Valid
	K20	0,718	0,361	Valid
	K21	0,482	0,361	Valid
	K22	0,459	0,361	Valid
	K23	0,683	0,361	Valid
	K24	0,460	0,361	Valid
	K25	0,413	0,361	Valid
	K26	0,431	0,361	Valid
	K27	0,718	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja. Besarnya koefisien korelasi dari 27 butir pernyataan untuk variabel kinerja menunjukkan nilai yang lebih tinggi

dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja adalah valid. Hasil yang diperoleh setelah dilakukan koreksi terhadap *product moment*.

Hasil koreksi ini lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan item-item variabel kinerja valid.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang subyek yang

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan ketentuan, hasil uji reliabilitas akan dinyatakan benar-benar reliabel jika r yang dihasilkannya $\geq 0,6$ (Arikunto, 2000 : 225). Digunakan taraf signifikan 5%.

sama. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana keterandalan alat ukur atau questioner tersebut.

Pengukuran reliabilitas ini menggunakan rumus alpha, dengan formula sebagai berikut (Arikunto, 2000 : 224)

	Nilai Alpha	Ketentuan nilai Alpha	Keterangan
Motivasi	0,682	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,804	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,699	0,6	Reliabel
Kinerja	0,908	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya alpha dari seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pernyataan untuk tiap variabel dinyatakan reliabel yang artinya jika *instrument* tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Pria	38	79,17
Wanita	10	20,83
Total	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 48 responden yang diteliti didominasi oleh pria yaitu sebanyak 38 orang atau 79,17%, dan 10 orang atau 20,83% sisanya adalah wanita. Hal ini dikarenakan

pada bagian-bagian ini banyak memerlukan karyawan pria sehingga karyawan CV. FIS SEJAHTERA banyak didominasi oleh yang berjenis kelamin pria.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	%
20 - 29	18	37,5
30 - 39	22	45,83
40 >	8	16,17
Total	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel diketahui bahwa - 39 tahun yaitu sebanyak 22 orang dari 48 responden didominasi oleh atau 45,83%. responden yang berumur antara 30

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	16	33,33
D III	28	58,33
S1	4	8,33
Total	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 48 responden didominasi oleh D III yaitu sebanyak 28 orang atau 58,33% dan sisanya yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang atau 33,33%, yang berpendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 8,33%. Setelah dilakukan tabulasi data dari jawaban

responden maka dapat diketahui bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan CV. FIS SEJAHTERA didominasi oleh faktor peningkatan mutu atau kualitas pekerjaan. Setelah diketahui nilai rata-rata tertinggi dari motivasi, maka kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Kategorisasi Motivasi

Motivasi		
Skor	Keterangan	Jumlah
5	Sangat setuju	7
4	Setuju	8
3	Netral	24
2	Tidak setuju	6
1	Sangat tidak setuju	3

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 48 orang responden, sebagian besar motivasi adalah netral, ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mempunyai kategori netral sebanyak 24 orang

Setelah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan CV. FIS SEJAHTERA didominasi oleh faktor mempunyai kesempatan kerja yang sama dan saling bantu.

Setelah diketahui nilai rata-rata tertinggi dari budaya organisasi, maka kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Kategorisasi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi		
Skor	keterangan	Jumlah
5	Sangat setuju	5
4	Setuju	18
3	Netral	11
2	Tidak setuju	9
1	Sangat tidak setuju	5

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 48 orang responden, sebagian besar budaya organisasi adalah setuju, ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mempunyai kategori setuju sebanyak 18 orang

Setelah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden maka dapat diketahui bahwa kompensasi

terhadap kinerja karyawan CV. FIS SEJAHTERA didominasi oleh faktor perolehan karyawan yang sesuai kriteria instansi.

Setelah diketahui nilai rata-rata tertinggi dari kompensasi, maka kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Kategorisasi Kompensasi

Skor	keterangan	Jumlah
5	Sangat setuju	22
4	Setuju	9
3	Netral	11
2	Tidak setuju	4
1	Sangat tidak setuju	2

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 48 orang responden, sebagian besar kompensasi adalah netral, ini dapat dilihat dari jumlah responden yang mempunyai

kategori sangat setuju sebanyak 22 orang.

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat beli adapun hasil persamaan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Rangkuman Hasil Olah Data Regresi

Keterangan	B	t	Sig
Konstanta	0,181	1,195	0,235
Motivasi	0,047	0,913	0,364
Budaya organisasi	0,594	8,484	0,000
Kompensasi	0,602	8,433	0,000
R : 0,938		Sig F : 0.000	
R square : 0,880		Df : 99	
F : 235,320			

Sumber: Data Primer yang diolah

Persamaan yang diperoleh adalah

$$Y = 0,181 + 0,047 X_1 + 0,594 X_2 + 0,602 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dianalisa sebagai berikut: Jika karyawan mempunyai kinerja yang tidak berubah dan kelompok referensi juga tidak ada perubahan pendapat, maka kinerja karyawan CV FIS adalah sebesar 0,181.

1. R. Square yang bernilai 0,880, mempunyai arti bahwa 88 % variabel motivasi, budaya organisasi dan pemberian

kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan 12% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

2. Dari persamaan regresi diketahui bahwa motivasi, budaya organisasi dan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,252	3	2,417	235,320	,000 ^a
	Residual	,986	96	,010		
	Total	8,238	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_x3, Motivasi_x1, Budaya Organisasi_x2

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh-pengaruh variabel bebas secara serentak dan secara terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji distribusi F. Variabel-variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dengan signifikansi $\leq 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F adalah 235,320 dengan tingkat signifikan 0,000 artinya pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kompensasi dapat digunakan untuk menguji pengaruh kinerja karyawan.

Pada hasil analisis terlihat bahwa t hitung untuk setiap faktor yaitu sebagai berikut :

$t_{hitung} (X_1) (0,913) < t_{tabel} (1,980)$, H_0 di tolak : yang artinya

tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05

$t_{hitung} (X_2) (8,484) > t_{tabel} (1,980)$, H_0 ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05

$t_{hitung} (X_3) (8,433) > t_{tabel} (1,980)$, H_0 ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.

Dari tabel diatas variabel yang paling dominan adalah kompensasi hal ini dapat terlihat pada nilai beta:

Variabel	Beta
Motivasi	0,047
Budaya organisasi	0,594
Kompensasi	0,602

Nilai beta diatas yang paling besar adalah Kompensasi, karena Karyawan organisasi adalah sumberdaya yang penting bagi suatu organisasi/instansi, oleh karena itu perlu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara memotivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga menghasilkan apa yang diinginkan kedua pihak. Motivasi dan lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam mendukung keberhasilan seseorang seperti kompensasi yang diberikan perusahaan, variable ini dapat menjadi semangat, pendorong dan menambah gairah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau apabila kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja juga akan bertambah dari hal tersebut maka bila karyawan mempunyai motivasi berprestasi tinggi maka karyawan tersebut terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pencapaian organisasi

Setiap individu atau karyawan akan memiliki karakteristik yang berbeda dalam setiap hal, sehingga instansi harus mengetahui bagaimana perbedaan individu akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawannya, tetapi dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara karakter individu terhadap kinerja karyawan di CV.

FIS SEJAHTERA Yogyakarta, hal ini dikarenakan karena kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan jenjang karier di Instansinya juga tidak adanya sikap positif antar karyawan.

Kompensasi penting baik karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dalam sistem kompensasi langsung ini hendaknya ada perlakuan yang menyeluruh yang mengutamakan sistem keadilan dan pemerataan. Keadilan disini perlakuan yang sama terhadap semua karyawan didalam perusahaan, terutama dengan prinsip bahwa jumlah jam kerja yang sama yang sama harus dibayar dengan imbalan yang sama pula. Jadi sebagai persyaratan utama agar imbalan itu mengenai sasaran dan efektif adalah bahwa imbalan itu secara absolut tidak terlalu berbeda dengan perusahaan lain. Program kompensasi karyawan dirancang untuk memotivasi memberikan semangat kerja yang tinggi) mereka dalam karya pencapaian prestasi kerja (Flippo, 2002). Dengan adanya pemberian kompensasi maka secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan CV. FIS SEJAHTERA Yogyakarta.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak signifikan, Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, Variabel yang paling dominan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi penting baik karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dalam sistem kompensasi langsung ini hendaknya ada perlakuan yang menyeluruh yang mengutamakan sistem keadilan perataan

SARAN

Tidak adanya pengaruh antara variabel ini terhadap kinerja di CV. FIS SEJAHTERA hal ini dikarenakan karena kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan jenjang karier di Instansinya juga tidak adanya sikap positif antar karyawan sehingga instansi harus meningkatkan motivasi karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas sehingga dapat mencapai tujuan tertentu yang diharapkan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sudibyo (2001), Faktor Individu pengaruhnya dengan lingkungan kerja, Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen UII.
- Alwi Syafruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi*

keunggulan Kompetitif, Jilid pertama, Edisi kesatu, Yogyakarta, BPFE.

Arni Muhammad, 2002, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.

As'ad moh, 1995 / 1998, *Psikologi Industri*, edisi 4 Liberty, Yogyakarta

Gomes, Faustin Cardoso, 2000 & 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta

Handoko T . Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi Kelima BPFE UGM, Yogyakarta

Handoko T Hani, 1982, *Organisasi Perusahaan* Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.

Keith Davis dan Johan W. Newstrom., 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan, Jilid kedua, Edisi ketujuh, Jakarta, Erlangga.

Moekijat, 1993, *Teori komunikasi*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Mandar Maju.

Nasrul dan Yamit, 2005, *Dalam Jurnal, Pengaruh Faktor Individu Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Nimran, Umar (1997), *Perilaku Organisasi*, cetakan pertama CV.Citrameda, Suarabaya.

Novi, 2007, *Dalam Jurnal, Penelitian Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Pengalaman Kerja Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.*

Robinson Stephen P . 1996, *Perilaku Organisasi* (Edisi Indonesia), Prenhalindo, Jakarta

- Sondang P. siagian, 1998, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sondang P. siagian, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stepehn P. Robbins, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisas*, terjemahan, edisi kelima Jakarta, Erlanga
- Sugiono, 2000, *Statistik Untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sujak, Abi (1990), *Kepemimpinan Manajer* (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi) Cetakan pertama, CV. Rajawali Pers, Jakarta.
- Triwahyuni Endang, 2005, Dalam Jurnal, *Pengaruh Kompensasi Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wursanto (1987), *Etika Komunikasi Kantor*. Penerbit Pustaka Dian.

