

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI VIDEO PREPARATION PADA PT HIT POLYTRON YANG BERIMPLIKASI PADA PRODUKTIVITAS

Yuli Ermawati<sup>1)</sup>, Dheasey Amboningtyas<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Universitas Pandanaran

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Universitas Pandanaran

Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation, communication, and financial compensation on PT.HIT Polytron Kudus implication on productivity. The data were obtained from the presentation of data from the respondents (questioners), and the result of others studies that reveal with object studied. In this case the primary data from the PT.HIT Polytron Kudus. The statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 20. The finding of this suggest that the motivation intrinsic, communication, and financial compensation serempakeously (together) and significancy effect on employee's performance production video preparation on PT.HIT Polytron Kudus. In 2015. This is evidenced by the result of F test with a significance level below 0,05. Internal motivation, communication, financial compensation are partially and significantly effect on the employees performance. This evidenced by the result of t test. Independent variable are effect each dependent variabel. If the significance level below 0,05. Intrinsic motivation with significance level 0,002. communication significance 0,015. And financial compensation with significance 0,038. And employees performance effect on productivity with significance level 0,000.*

*Keyword: intrinsic motivation, communication, financial compensation, productivity.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT HIT Polytron Kudus yang berimplikasi pada produktivitas. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (Kuesioner), serta penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam hal ini data primer berasal dari perusahaan PT HIT Polytron Kudus. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation PT HIT Polytron Kudus tahun 2015. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variable independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variable dependen, jika tingkat signifikansi dibawah 0,05. Motivasi intrinsik dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Komunikasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,015. Dan kompensasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,038. Dan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas dengan taraf signifikansi 0,000.

Kata kunci : motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial, kinerja, produktivitas.

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yakni tercapainya target kerja yang

tepat waktu tanpa hambatan-hambatan yang berarti, tujuan perusahaan tak akan tercapai tanpa kerja individual dari karyawan itu sendiri. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan

menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, tujuan perusahaan yaitu tercapainya target kerja tepat pada waktunya dan tanpa adanya hambatan-hambatan yang berarti. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan untuk memberikan sumbangan positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan yang ditunjang oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan kearah yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpenuhi secara maksimal. Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah output yang diperoleh dari indikator-indikator suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Sedarmayanthi (2010:260) menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Martoyo (2000:15) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, system kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya terpenting suatu perusahaan diantaranya adalah motivasi. Hasibuan (2006:141) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang dimaksud diantaranya adalah motivasi yang datang dari dalam diri karyawan yang sering disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datang dari dirinya sendiri yang timbul atas keinginan dari dalam diri seseorang. Sebagai contoh dengan memberikan pendidikan

dan pelatihan untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki, untuk menunjang kinerja yang baik. Sedangkan faktor lain diantaranya adalah komunikasi menurut Ardana, dkk (2012:138) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Komunikasi yang baik akan memberikan pemahaman pekerjaan dengan baik yang berimplikasi dengan kinerja karyawan yang cenderung meningkat. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanto (2004), Wahyuni (2009), Rizki (2012) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi intrinsik dan komunikasi, hal lainnya yang juga berpengaruh bahkan berpengaruh sangat signifikan adalah kompensasi secara finansial, menurut Ardana, dkk (2012:153) kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi finansial yang sesuai akan memacu meningkatnya kinerja karyawan. Muljani (2002) jika kompensasi diberikan perusahaan adil maka dengan sendirinya karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga didukung dengan penelitian oleh Prastya dan kato (2011) bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT.HIT Polytron Kudus adalah menurunnya kinerja karyawan yang diperoleh dari observasi awal dan wawancara yang dikarenakan oleh tingkat motivasi intrinsik dari karyawan itu sendiri yang sangat minim, komunikasi yang terjadi tidak efektif dan kompensasi finansial yang tidak sebanding dengan kerja keras karyawan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan dapat memberikan produktivitas yang maksimal terhadap perusahaan. Temuan yang terjadi di PT.HIT Polytron adalah adanya kesenjangan antara motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial yang tidak efektif.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya pengaruh motivasi intrinsik, dan jalinan

komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan atasan maupun antar karyawan itu sendiri, dan seberapa berpengaruhnya kompensasi secara finansial terhadap kinerja karyawan.

### **MOTIVASI INTRINSIK**

Menurut Manullang dalam manajemen personalia (1982:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan Motivasi intrinsik menurut suwatno (2011:175) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Menurut teori Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Menurut Arep (2003:51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam lima faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia
2. Faktor kompensasi
3. Faktor komunikasi
4. Faktor pelatihan
5. Faktor prestasi

Dan dalam pembentukan motivasi intrinsik ini diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik.

David Mc Clelland (2000:55) mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari yaitu teori yang mempelajari bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna meningkatkan kebutuhannya.

### **KOMUNIKASI**

Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan).

Menurut Effendy (2006:9), kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan

makna mengenai apa yang dipercakapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan lain perkataan, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu.

Sedangkan menurut Handoko (2003:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan- ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain- lain) untuk membuat proses pertukaran informasi. Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan). Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, pelatihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan yang berimplikasi pada produktivitas kerja akan menjadi lebih baik.

### **KOMPENSASI FINANSIAL**

Menurut Garry Dessler (1997) definisi kompensasi semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir pada karyawan dan timbul dari pegawainya (M.yani, 2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa sebagai

“employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*). Dari definisi tersebut jelas akan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Kompensasi finansial adalah semua bentuk imbalan, penghargaan yang berbentuk finansial yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, intensif, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Menurut Keith davis dan Werther W.B. (1996) secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan menjamin bahwa pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja

Dari definisi-definisi sebagai mana tersebut diatas, kompensasi finansial dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Andrew E. Sikula (1981) dalam Anwar prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa proses administrasi upah/gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan pertimbangan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang (*financial*) maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

## **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson ( 1996 ) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004).

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko ( 2000:135 – 137 ), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan menurut teori yang dikembangkan Janseen (2001)

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis ( 2006 : 113 ) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

### **PRODUKTIVITAS KERJA**

Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai yang bernilai positif yang merupakan output dari hasil bekerjanya. Pencapaian produktivitas kerja akan memberikan gambaran tentang keadaan dari situasi kerja karyawan serta perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT.HIT Polytron Kudus adalah menurunnya kinerja

karyawan yang diperoleh dari observasi awal dan wawancara yang dikarenakan oleh tingkat motivasi intrinsik dari karyawan itu sendiri yang sangat minim, komunikasi yang terjadi tidak efektif dan kompensasi finansial yang tidak sebanding dengan kerja keras karyawan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan dapat memberikan produktivitas yang maksimal terhadap perusahaan. Temuan yang terjadi di PT.HIT Polytron adalah adanya kesenjangan antara motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial yang tidak efektif.

Mengacu pada latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kemungkinan rumusan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT.HIT Polytron Kudus ?
  - b. Apakah motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.HIT Polytron Kudus ?
- Hipotesis disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, sehingga ditarik kesimpulan sementara sebagai berikut.

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh pada kinerja karyawan PT. HIT polytron bagian produksi Video Preparaton

H2: Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. HIT Polytron bagian produksi Video Preparaton

H3: Kompensasi finansial berpengaruh pada kinerja karyawan PT. HIT Polytron bagian produksi Video Preparaton

H4: Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial karyawan PT. HIT Polytron bagian produksi Video Preparaton

H5: Produktivitas kerja yang dihasilkan dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial PT. HIT Polytron bagian produksi Video

## METODE PENELITIAN

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, yaitu : Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, dalam penelitian kali ini diambil 20% dari populasi. Sehingga jumlah sampel ditentukan adalah :

$$n = 20\% \times 180$$

$$n = 36$$

Sehingga didapat sampel yang akan diteliti sejumlah 36 orang.

## HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda, dari perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (3,430 < 1,6883 ). Dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik pada diri karyawan akan mencapai kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut yang termasuk di dalamnya adalah keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang.

Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,565 > 1,6883 ) dan dapat disimpulkan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Jalinan komunikasi yang baik lewat car bertukar gagasan, pikiran, perasaan dan nilai kerja pada sesama karyawan dan pelaksanaannya melibatkan 2 arah dan 2 pihak yaitu komunikasi dan komunikasikan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan. Memperbanyak dan mempersering intensitas pertemuan kerja dapat meningkatkan koordinasi kerja yang baik dan berkualitas.

Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,168 > 1,6883$ ) dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Pemberian insentif, kenaikan gaji, pemberian reward merupakan hal-hal yang termasuk dalam kompensasi finansial yang mampu memberikan energi lebih dalam diri karyawan untuk dapat memberikan output kerja yang baik untuk mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21,078 dengan signifikan F sebesar 0,000.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $21,078 > 2,87$ ). Disimpulkan bahwa faktor motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial, tiga factor yang ketika tiga-tiganya dijalankan dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam membangun kinerja karyawan yang stabil dan sesuai target perusahaan. Output sesuai target, ketepatan waktu kerja adalah diantara hal yang dapat dirasakan perusahaan dan mampu menjadikan andalan pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 63,770 dengan signifikan F sebesar 0,000.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $63,770 > 2,87$ ). Disimpulkan bahwa faktor kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Produktivitas kerja yang baik ditunjang oleh beberapa factor yang mendasari keberlangsungan kerja karyawan. Kinerja yang memuaskan yang dialami oleh karyawan tersebut dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap tercapainya target kerja yang maksimal dan memberikan kestabilan produksi bagi suatu perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka ditrik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar (0,352),  $t_{hitung}$  3,430 >  $t_{tabel}$  1,6883 atau signifikan  $t$  0,002 < 0,05 yang artinya  $H_1$  diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar (0,280),  $t_{hitung}$  2,565 >  $t_{tabel}$  1,6883 atau signifikan  $t$  0,015 < 0,05 yang artinya  $H_2$  diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar (0,273),  $t_{hitung}$  2,168 >  $t_{tabel}$  1,6883 atau signifikan  $t$  0,038 < 0,05 yang artinya  $H_3$  diterima.
4. Terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik, komunikasi, kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $F_{hitung}$  21,078 >  $F_{tabel}$  2,87 atau signifikansi  $F$  (0,000 < 0,05) yang artinya  $H_4$  diterima.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja di produksi video preparation pada PT.HIT Polytron Kudus. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $F_{hitung}$  63,770 >  $F_{tabel}$  2,87 atau signifikansi  $F$  (0,000 < 0,05) yang artinya  $H_5$  diterima.

Mengacu pada simpulan diatas, saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut.

1. Intensitas koordinasi antar karyawan diperbanyak, agar dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan terjaga.
2. Memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan merasa diperhatikan. Hal ini akan berimbas pada

tanggung jawab kerja karyawan itu sendiri.

3. Pemberian gaji tepat waktu, pembagian insentif yang sesuai dan pemberian reward yang sesuai dengan jasa karyawan akan memicu loyalitas kerja para karyawan terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas agar dapat kompetitif didalam persaingan pasar global.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah komponen lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi ekstrinsik, dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Veronika. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan pegawai dengan variable pemediasai kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun*: UKWMM

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dwi, Agus, Kunartinah. 2012. *Analisa Kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Halaman: 153-169

Deddy Eka Purnama, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*.

Gede Yudha Saparta, Agus. 2014. *Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar*. Skripsi Program studi S1 manajemen Ekonomi. Universitas Udayana. Halaman: 530-539

Handoko, T. Hani. 2009. *Managemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Martoyo, Susilo. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi sebagai Motivator untuk meningkatkan kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan. Halaman: 108-122

Simanjuntak, 2002. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : FEUI.

Sinungan, 2002. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Askara

Sondang P. Siagian *Filsafat Administrasi*, Jakarta : PT. Gunung agung

Supranto, 2002. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta : Rineka Cipta

Wahana komputer. *10 model penelitian dan pengolahannya dengan spss 14* .edisi IV. CV. Andy Offset. Yogyakarta, 2006.

Yetta Tri Nydia, 2012. *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT. Haryono*.