

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang)

Muhammad Ilmal Faris<sup>1</sup>, Sudharto P. Hadi<sup>2</sup>  
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia  
E-mail: [Ilmalfaris18@gmail.com](mailto:Ilmalfaris18@gmail.com)

**Abstract:** *In the distribution department of PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang, there are several constraints in employee's performance, including high number of late employee and not achieving the target quantity of goods distribute that makes down sales. This study aims to determine the influence of motivation and compensation on the employees's performance at PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. The type of research use explanatory research. The sample use 75 respondents in the distribution department PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. The sampling technique use probability sampling. Data collection techniques use questionnaires, observations, and literature studies. Data analysis techniques use validity test, reliability test, correlation test, simple regression test, multiple linear regression test, t test, and f test with the help of IBM SPSS program (Statistical Product and Service Solutions) version 24.0.*

*Based on the results of the analysis, the conclusion is the influence of motivation and compensation on employee's performance at PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang through simple regression testing produces regression values of 0.404 and 0.619. The advice to the company is to give more rewards and penalties for employees who obey the rules and work according to the company's operational standards, evaluate the compensation given to employees each year, and increase employee's compensation.*

**Keywords:** *motivation, compensation and employee's performance*

**Abstrak:** Pada PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang bagian distribusi mengalami beberapa kendala dalam menerapkan kinerja karyawan diantaranya keterlambatan karyawan yang cukup tinggi dan tidak tercapainya target kuantitas barang yang di distribusikan sehingga menurunnya penjualan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden pada karyawan bagian distribusi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang melalui pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai regresi sebesar 0.404 dan 0.619. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memberikan penghargaan dan hukuman yang lebih lagi bagi karyawan yang menaati peraturan dan bekerja sesuai standar operasional perusahaan, mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya, dan meningkatkan kompensasi karyawan.

**Kata kunci:** motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan

## A. Pendahuluan

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis and Jackson (2002 : 89) karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja karyawan yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Handoko (2001 : 133) sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam pelaksanaan roda perusahaan. Dengan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat membuat perusahaan berkerja dengan lebih baik, untuk itu kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ketika hendak mencapai tujuannya. Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dalam bentuk hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi, dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

Faktor yang dapat meningkatkan hasil kerja yaitu motivasi dan kompensasi. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, oleh karena itu motivasi menunjukkan arah tertentu dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. sedangkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, pemberian kompensasi dimaksud agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

### Rumusan Masalah

Permasalahan yang ada dalam perusahaan terkait dengan adanya faktor karena adanya penurunan rata-rata pencapaian hasil kerja pada PT Tirta Investama Danone AQUA di Semarang menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan, seperti *profit* dan *service level* menurun, serta *market share* turun karna tidak sesuai dengan kebutuhan pasar.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka bisa dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang ?

2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang ?

## **B. KERANGKA TEORI**

Menurut Handoko ( 2001 : 193 ) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam As ad ( 2001 : 49 ) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor Individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional yaitu faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

### **Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya menurut Sondang Siagian ( 2003 : 138 ).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan menurut Mangkunegara ( 2002 ).

### **Kinerja**

Kinerja dapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, kemampuan supervisi dan teknik. Untuk mengukur kinerja secara individual, menurut McKenna dan Beech ( 1995 ).

## **C. HIPOTESIS**

Hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris menurut ( Sugiyono, 2006 : 51 ). Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang
2. H2 diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang
3. H3 diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang

## **D. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2010:10). Populasi

pada penelitian ini adalah karyawan distribusi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 116). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih sebanyak 75 responden orang untuk menjadi sampel

### E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja

**Tabel 1**  
**Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.152	4,26354

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,404. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sedang.

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.374	3,66143

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,619. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

#### Analisis Regresi

##### Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel motivasi dengan kinerja

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,220	3,437		7,338	,000
	Motivasi	,544	,144	,404	3,773	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui

bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel pelatihan( $X_1$ ) adalah sebesar 0,544 dan untuk nilai konstantanya adalah 25.220.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 4**  
**Koefisien Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,568	2,486		8,676	,000
	Kompensasi	,457	,068	,619	6,730	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,457 dan untuk nilai konstantanya adalah 21,568.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,800	3,258		4,849	,000
	Motivasi	,326	,125	,242	2,608	,011
	Kompensasi	,404	,068	,547	5,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai konstanta sebesar 15,800 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi dan kompensasi maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan penggunaan adalah sebesar 15,800. variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,326. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,404.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Berdasarkan tabel 4 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 6.859 dan nilai t tabel (DF= 75-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (3.773 > t tabel (1,666))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang

Berdasarkan tabel 5 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 12.659 dan nilai t tabel (DF=75-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (6.730 > t tabel (1,666))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang

#### Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691.628	2	345.814	27.846	.000 <sup>a</sup>
	Residual	894,159	72	12.419		
	Total	1585.787	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7, **F hitung (27,864) > F tabel (3,12)** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang.

### F. Pembahasan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang, ini dibuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,404. Ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 25.220 + 0,544X_1$  yang berarti jika motivasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,163 atau 16,3%. Hal ini berarti sebanyak 16,3 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari motivasi adalah sebesar t hitung ( $3,773 > t$  tabel (1,666) terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ini dibuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,619. Ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 21.568 + 0,457X_2$  yang berarti jika kompensasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,387 atau 38,7% Hal ini berarti sebanyak 38,7 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari kompensasi adalah sebesar, t hitung ( $6,730 > t$  tabel (1,666) terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang” diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan keseluruhan variabel motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,660. Ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15.800 + 0,326X_1 + 0,404X_2$  yang berarti jika motivasi dan kompensasi bersama-sama naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Didapati motivasi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,6%. Dan dari uji F didapati motivasi dan kompensasi secara bersama-sama adalah sebesar F hitung ( $27.846 > F$  tabel (3,12) yang berarti bahwa hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang” diterima.

### G. Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan distribusi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik atau tinggi pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,404 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu kuat. Dengan persamaan regresi  $Y = 25.220 + 0,544X_1$ , koefisien regresi 0.544 yang yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,163 yang berarti 16,3% kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang dipengaruhi oleh motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone Aqua Semarang. Hal tersebut mempunyai arti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian ini hasil koefisien korelasi antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,619 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Persamaan regresinya yaitu  $Y = 21.568 + 0,457X_2$ , dengan koefisien regresi sebesar 0,457 yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0.387 yang berarti 38,7% kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Tingkat keeratan hubungannya dengan koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,660, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu kuat. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi dari motivasi sebesar 0,404 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,404. Untuk nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,619 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi, maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,619. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang. Dalam penelitian terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang, hasil koefisien determinasi yaitu 0,436 atau sama dengan 43,6% yang berarti variabel motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh pada keputusan kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang sebesar 43,6%.

### **Saran**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori cukup baik. Terdapat beberapa item pertanyaan yang diberikan masih di bawah skor rata-rata yaitu kesesuaian tunjangan makan, kemampuan perusahaan menyelesaikan masalah tunjangan makan, pengaruh pemberian bantuan-bantuan terhadap pendapatan karyawan, pengaruh pemberian tunjangan-tunjangan terhadap pendapatan karyawan, kesesuaian gaji dengan beban kerja, besaran gaji terhadap kebutuhan hidup dan ketepatan waktu pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan diharapkan untuk bisa lebih mengkomunikasikan terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat mengetahui tentang keadaan keuangan perusahaan yang sebenarnya. Karena karyawan merasa masih kurang atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Besaran gaji, tunjangan dan bantuan yang diberikan perusahaan ditentukan dalam jangka waktu yang lebih pendek, seperti 2 tahun sekali atau 1 tahun sekali karena biaya hidup setiap tahun cenderung naik yang cukup signifikan. Berdasarkan item-item pertanyaan yang masih berada dibawah rata-rata diharapkan perusahaan dapat meningkatkannya, karena faktor kompensasi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kompensasi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan karyawan dan membuat karyawan sejahtera, perusahaan akan

mendapatkan timbal balik yaitu kinerja karyawan yang meningkat dan tentunya motivasi kerja karyawan juga menjadi lebih baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi termasuk dalam kategori baik, namun ada beberapa item pertanyaan yang diberikan masih berada di bawah skor rata-rata yaitu keinginan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur dan keinginan untuk menaati peraturan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang maka perlu dilakukan peningkatan kesadaran karyawan tentang pentingnya untuk bekerja dengan standar operasional prosedur perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan dan hukuman kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Pengharganya seperti pemberian insentif tambahan atau bonus diakhir tahun dan hukuman berupa pengurangan pemberian tunjangan dan insentif. Selain itu perlu disadarkan kembali terhadap karyawan tentang pentingnya untuk menaati peraturan, seperti memberikan pencerdasan tentang pentingnya menaati peraturan perusahaan dengan cara-cara yang baik dan kreatif, atau dapat juga diberikan penghargaan kepada karyawan yang taat pada aturan perusahaan bisa dalam bentuk kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung seperti penambahan jatah untuk cuti dan sebagainya. Pemberian insentif kehadiran ditingkatkan sehingga karyawan merasa insentif tersebut dapat meningkatkan pendapatan mereka. Selain itu dapat juga diberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang selalu melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Sanksinya dapat berupa pemotongan gaji atau pemotongan insentif karyawan.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel motivasi dan kompensasi yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang diantaranya kompetensi, disiplin kerja, ketrampilan, kepemimpinan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkarim Samnani. 2014. *Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying*. Windsor: University of Windsor. *Human Research Management Review* 24. 6-15.
- Desti Ranihusna. 2010. *Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja*. Jurnal Dinamika Manajemen. 91-93.
- Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Ninuk Muljani. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 4(2). 109-112.
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. Jurnal Management Analysis Journal. 2(2). 2-3.
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. 1(3). 853-859.