

## **The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Pantjatunggal Knitting Mill Branch of Mpu Tantular Semarang**

**Lailatunnisak Amanu, Karnowahadi<sup>2</sup>, Rara Ririn Budi U**

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: <sup>2</sup>[karnowahadi@polines.ac.id](mailto:karnowahadi@polines.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Based on the research background,, the problem in this research is the sewing department never reached the production target in 2018. The purposes of this research are to find out influence of work motivation on employee performance at PT Pantjatunggal Knitting Mill branch of Mpu Tantular Semarang, compensation on employee performance at PT Pantjatunggal Knitting Mill branch of Mpu Tantular Semarang, and work motivation and compensation on employee performance at PT Pantjatunggal Knitting Mill branch of Mpu Tantular Semarang. Data collection used are questionnaires, interview, and literature review. The sample in this study are 80 employees of the sewing devison at PT Pantjatunggal Knitting Mill branch of Mpu Tantular Semarang. The data analysis technique used is multiple regression. From the analysis of multiple regression in this research, could be found that the work motivation and compensation influence employee performance. The most dominant variable that influence the employee performance is the work motivation. While from the result of determination coefficient (Adjusted R Square) shows that 0,319 or 31,9% of the independent variable are work motivation and compensation. It means that 31,9% of the employee performance is explained by work motivation and compensation. While 68,1% wis explained by other factors not examined in this research.*

**Keywords:** *work motivation, compensation, and employee performance*

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill Cabang Mpu Tantular Semarang**

#### **Abstrak**

Berdasarkan latarbelakang penelitian, masalah pada penelitian ini yaitu bagian sewing tidak pernah mencapai target produksi pada tahun 2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang, dan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan bagian jahit PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa 0,319 atau 31,9% variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi. Itu berarti bahwa 31,9% kinerja karyawan dijelaskan oleh

motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan 68,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi kerja; kompensasi; dan kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan dunia usaha yaitu adanya persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Persaingan tersebut membuat setiap perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, dimana diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan (Fadhil dan Mayowan, 2018:41). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Abbah dalam Nguyen (2017:7) karyawan dengan motivasi tinggi diperkirakan memiliki lebih banyak prestasi kerja, dan secara keseluruhan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, lebih produktif dan efektif. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan akan kompensasi yang didapatkan. Salah satu tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau kompensasi (Kasmir, 2018:230). Motivasi kerja yang dirasakan karyawan dan kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa paksaan akan

memberikan hasil yang baik dan maksimal. Perbedaan hasil penelitian tentang motivasi yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018:46) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Rosmiyati (2013) telah membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel kompensasi penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016:528) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2015:7) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan perbedaan riset tersebut, maka dilakukanlah penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pantjatunggal Knitting Mill Cabang Mpu Tantular Semarang”.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar belakang, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang, Selanjutnya Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian jahit pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang dan Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian jahit pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang”.

### **Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan**

Pratama, dkk (2017:50) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama. Kinerja karyawan (*job performance*) merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014:70). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam suatu periode tertentu. Menurut Moorhead dalam Sugiyono (2012:121) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja terdiri dari kuantitas, kualitas, kerjasama, inovasi dan kemandirian.

### **Motivasi Kerja**

Manullang dan Marihot (2015:165) menyatakan menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedangkan Fadhil dan Mayowan (2018:41), menyatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri seseorang tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Kemudian Pristiyanti (2016:174) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan agar hasil yang dicapai maksimal. Motivasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas

perusahaan. Teori motivasi dari Abraham Maslow dalam mangkunegara (2009:94-96) terdiri dari kebutuhan fisiologis (*Pshysiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety And Security Needs*), kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness Needs*), kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-Actualization Needs*).

### **Kompensasi**

Nawawi (2016:315) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan Wibowo (2014:289) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kasmir (2018:158) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berbentuk keuangan maupun non keuangan. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kompensasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan sebuah balas jasa atau penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan atas kontribusinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan, sehingga harus dikelola dengan baik dan harus diperhatikan dengan serius oleh perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2006:445) yaitu Upah dan Gaji, Insentif, Tujangan, dan fasilitas.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan bagian jahit PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang, selanjutnya Mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian jahit PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang, dan Mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian jahit PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang.

### **Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat bagi penulis yaitu dapat memahami dan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, Selanjutnya manfaat bagi PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang melalui penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan saran mengenai cara mengatasi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan manfaat bagi Politeknik Negeri Semarang melalui penelitian ini sebagai referensi serta tambahan informasi bagi mahasiswa.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian jahit PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang yang berjumlah 400 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018:138). Syarat orang yang dapat dijadikan responden yaitu yang sudah bekerja minimal selama 6 bulan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara yang dilakukan pada karyawan bagian jahit mengenai motivasi kerja,

kompensasi, dan kinerja karyawan, selanjutnya menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian jahit, dan menggunakan studi pustaka dengan referensi dari buku-buku dari perpustakaan dan jurnal yang berkaitan dengan teori motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

### **Metode Analisis**

#### **Uji Instrumen**

Instrument yang digunakan dalam menguji kebenaran dan kelayakan kuesioner yaitu uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:193). Selanjutnya uji reliabilitas, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, (Sugiyono, 2018:193).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006 : 110). Selanjutnya uji multikolinearitas, menurut Ghozali (2006 : 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kemudian uji heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105).

#### **Metode Analisis Data**

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2018:

307). Persamaan regresi linear berganda adalah model peresamaan regresi linear dengan variabel bebas lebih dari satu. Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah motivasi kerja dan kompensasi.

### **Uji Hipotesis**

Analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Menurut Ghozali (2006:83) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen
2. Uji t  
Nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen.  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.
3. Uji F  
Menurut Ghozali (2006:84) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik responden**

Identitas responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, jabatan, pendapatan, dan lama bekerja. Identifikasi responden ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tentang keadaan para karyawan PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantulur Semarang. Semua karyawan bagian jahit berpendidikan SMP dan SMA/SMK. 20

responden berusia lebih dari 40 tahun dan sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebagian besar responden adalah perempuan yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 33 orang. Usia tersebut merupakan usia produktif untuk pekerja. Akan tetapi pada usia tersebut karyawan berpeluang untuk cuti hamil, cuti menikah, dan sebagainya. Tentu hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. 17 orang bekerja lebih dari 10 tahun dan berpendidikan SMP. Mayoritas karyawan mendapatkan kompensasi gaji sebesar Rp 2.000.100 – Rp 3.000.000 per bulan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Semua item pernyataan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (MK), kompensasi (KM) dan kinerja karyawan (KK) dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan semua item pernyataan kuesioner pada variabel tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Nilai koefisien *Cronbach Alpha* ( ) dari semua pernyataan – pernyataan setiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 yang artinya bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Sminov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Pada penelitian ini diperoleh nilai sig 0,200 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance-inflating factor*), dasar pengambilan keputusan jika VIF 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Apabila VIF 10 maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas. Pada penelitian ini nilai VIF sebesar 1,560 artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10 (1,560 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian menggunakan Uji Glejser, suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila mempunyai nilai

signifikansi >0,05. Pada penelitian ini semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi 0,539 dan 0,810, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi linear berganda adalah model persamaan regresi linear dengan variabel bebas lebih dari satu. Untuk mengetahui hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

	Nilai	Sig.
R	0.580	
R <sup>2</sup>	0.337	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.319	
F Test		0.000
t Test		
Konstanta	10.460	0.002
Koefisien Motivasi Kerja	0.346	0.002
Koefisien Kompensasi	0.296	0.020

**Koefisien Determinasi**

Nilai R kuadrat sebesar 0,337 dan nilai R kuadrat yang disesuaikan adalah 0,319 artinya menunjukkan bahwa 31,9% kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 68,1%.

**Uji F**

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi secara

bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang.

**Uji t**

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila signifikansi <0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (0,002<0,05). Dengan demikian hipotesis diterima, maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang. Nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,020 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (0,020<0,05). Dengan demikian hipotesis diterima, maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang.

Model regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$KK = 10,460 + 0,346MK + 0,296KM$$

Motivasi Kerja (MK) dan Kompensasi (KM) tetap atau tidak terjadi kenaikan maka kinerja karyawan nilainya positif atau tetap ada. Nilai koefisien dari variabel motivasi kerja adalah 0,346 dengan tingkat signifikansi 0,002. Maka dapat disimpulkan jika motivasi kerja ditingkatkan maka ada kecenderungan kinerja karyawan akan meingkat. Nilai koefisien dari variabel kompensasi adalah 0,296 dengan tingkat signifikansi 0,020. Maka dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Apabila perusahaan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Pembahasan**

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa semua karyawan bagian jahit berpendidikan SMP dan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan jabatan yang dimiliki merupakan tenaga pelaksana, sehingga lebih mengutamakan ketrampilan dibandingkan dengan kegiatan yang membutuhkan suatu analisis. Sebagian besar responden adalah perempuan yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 33 orang. Usia tersebut merupakan usia produktif untuk pekerja. Akan tetapi pada usia tersebut karyawan berpeluang untuk cuti hamil, cuti menikah, dan sebagainya. Tentu hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Jabatan sebagai supervisor tidak ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan yang dimilikinya, tetapi berdasarkan

pengalaman bekerja dan lama bekerja. Maka dari itu ketrampilan dalam memotivasi bawahan masih kurang. Mayoritas karyawan mendapatkan kompensasi gaji sebesar Rp 2.000.100 – Rp 3.000.000 per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan tidak mempengaruhi besar atau kecilnya gaji karyawan. Perusahaan telah menentukan gaji pokok karyawan berdasarkan UMK yang telah di tetapkan oleh pemerintah, apabila karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan atau lembur maka karyawan akan memperoleh gaji tambahan. Maka dapat disimpulkan bahwa besar atau kecilnya gaji karyawan ditentukan oleh besar kecilnya tenaga yang dikeluarkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,319, pengaruh kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi sebesar 31,9 % sedangkan 68,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka perubahan dari motivasi kerja dan kompensasi akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan. Maka jika motivasi kerja dan kompensasi ditingkatkan, akan terjadi kenaikan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,020 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ), maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Maka PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang dapat meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu karena memiliki potensi lebih tinggi untuk

meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kemudian variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih rendah, sehingga PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang perlu memperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

### **Implikasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh karyawan bagian jahit memiliki pendidikan yang rendah yaitu SMP dan SMA/SMK, hal ini sangat mempengaruhi tingkat motivasi bekerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai akan memiliki harapan agar karirnya terus berkembang atau meningkat, sehingga karyawan cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa 91,3% karyawan bagian jahit mendapatkan gaji sebesar Rp 2.000.100 – Rp 3.000.000 per bulan. Perusahaan memberikan gaji kepada semua karyawan produksi sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/kabupaten) di Kota Semarang. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu memberikan kompensasi lebih baik lagi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi *financial* dan kompensasi *non-financial*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Maka PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang dapat meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu karena memiliki potensi lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi sebesar 0,319. Artinya variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,9 % sedangkan 68,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik atau memberikan solusi tentang pencapaian target produksi dengan efektif dan efisien.
2. Memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi. Perusahaan dapat memberikan bonus atau insentif yang setimpal bagi karyawan yang berprestasi. Misalnya bagi line yang mampu mencapai target akan diberikan *reward* berupa *materiil* ataupun *non-materiil*, memberikan bonus kepada karyawan yang rajin masuk kerja atau tidak pernah cuti selama satu bulan, dan sebagainya.
3. Perusahaan perlu memberikan promosi jabatan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian jahit mendapatkan gaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/kabupaten) di Kota Semarang. Maka PT Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.



Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi *financial* ataupun kompensasi *non-financial*. Kompensasi *financial* yang diberikan dapat berupa meningkatkan pemberian bonus, asuransi, premi, tunjangan, dan sebagainya. Sedangkan kompensasi *non-financial* yang diberikan dapat berupa peningkatan kenyamanan tempat beribadat, kantin, lahan parkir yang mencukupi, dan mengadakan program rekreasi bagi karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.54 No.1, 40-47.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Manullang, M. dan Marihot Manullang. 2015. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nawawi, H. Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Nguyen, My Linh. 2017. The Impact Of Employees Motivation On Organizational Effectiveness. *Vaasan Ammattikorkeakoulu University Of Applied Sciences International Business*.
- Nurcahyani, Ni Made dan Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 No.1, 500-532.
- Pratama, Mohammad Rifky Bagus, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Giant Hypermart Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 No.1, 47-55.
- Pristiyanti, Dita Chintia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4 No.2, 173-183. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Rosmiyati, Rini. 2013. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi umum Bumiputera Muda 1967. *Tesis Magister Manajemen UGM*.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Dewi Putri, Rodhiyah dan Sendhang Nurseto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Cynthia Box Kudus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

