

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PACKING CUP LINE D PADA PT.TIRTA ALAM SEGAR

POPPY PURWATI

poppypurwati99@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

RITA MARDIANA

ritamardiana17@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Packing Cup Line D Pada PT.Tirta Alam Segar, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan $r^2 = 0,929$ menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Cup Line D sebesar 92,9%. Kemudian untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan $r^2 = 0,794$ menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Line D sebesar 79,4%. Secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sig (p) = $0,000 < 0,05$ dan $r^2 = 0,930$ sebesar 93,0%. Hal ini berarti variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze how much compensation and work motivation affect the performance of employees of the packing cup line D section on PT. Tirta Alam Segar, This research uses quantitative descriptive methods and uses saturated sampling techniques. The results of this study show that compensation and motivation simultaneously affect and are significant to employee performance. Partially the variable of compensation to employee performance obtained a significant rate of $0.000 < 0.05$ and $r^2 = 0.929$ indicates that compensation has an effect on the performance of employees packing cup line D by 92.9%. Then for motivation variables on employee performance obtained a significant level of $0.000 < 0.05$ and $r^2 = 0.794$ shows that motivation has an influence on the performance of employees packing line D by 79,4%. Simultaneously variable compensation and motivation affect employee performance sig (p)= $0.000 < 0.05$ and $r^2 = 0.930$ by 93.0%. This means that compensation variables are the most dominant variables affecting employees' work performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance.*

Pendahuluan

Pada saat ini Sumber daya manusia sangat berperan penting disebuah organisasi maupun perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktifitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan

sumber penghasilan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh menentukan standart kehidupan bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaiatan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Machmed Tun ganyang (2018: 93) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu. Selain kompensasi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya dapat juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Edy Sutrisno (2017:110) mengatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Oleh Karena itulah tidak heran karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kompensasi dan motivasi. Menurut (srrebler, Bevan dan Robbertson, 2001) dalam Wibowo (2017:9) kinerja adalah sebuah pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja bisnis dan tim untuk mencapai sasaran bisnis.

Dengan demikian perlu adanya hal yang harus diperbaiki atau ditingkatkan, yaitu dengan cara perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi kepada para karyawan. Dari hasil kebijakan tersebut perusahaan melakukan orientasi pada masa

depan dengan cara meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, dimana yang dipengaruhi posisi pada PT. Tirta Alam Segar. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap PT. Tirta Alam Segar, dari perbedaan kinerja karyawan yang tidak seimbang antara satu dengan yang lain yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas penulis memiliki keinginan untuk meneliti dengan judul yaitu : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Cup Line D Pada PT. Tirta Alam Segar.

Landasan Teori

Tinjauan Teoritis Mengenai Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Unsur-unsur manajemen manajemen :

1. *Man*, yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional atau pelaksana.

2. *Money*, yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. *Methods*, yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. *Materials*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Machines*, yaitu mesin-mesin atau alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market*, yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan.

Fungsi manajemen (POAC) :

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan (*planning*) adalah Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
2. Penataan atau organisasi (*Organizing*)
Penataan atau organisasi (*Organizing*) adalah menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang mengajarkannya.
3. Pengarahan (*Actuating*)
Pengarahan (*Actuating*) adalah Mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengawasan (*Controlling*)
Pengawasan (*Controlling*) adalah mengawasi aktivitas-

aktivitas demi memastikan segala sesuatu terselesaikan sesuai rencana.

Tinjauan Teoritis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Tjutju Yuniarsih & Suwanto (2016:6) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan tenaga kerja
Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia.
2. Pengembangan tenaga kerja
Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.
3. Penilaian prestasi kerja
Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.
4. Pemberian kompensasi
Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan.

5. Pemeliharaan tenaga kerja
Di dalam pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi para pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.
6. Pemberhentian
Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia.

Menurut Henry Simamora (2015:37) Tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan kemasyarakatan atau sosial
Tujuan sosial (*societal objective*) manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan organisasional
Tujuan organisasional (*organizational objective*) adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional
Tujuan fungsional (*functional objective*) merupakan tujuan untuk mempertahankan

kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan pribadi
Tujuan pribadi (*individual management objective*) adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Tinjauan Teoritis Kompensasi

Menurut Machmed Tun Gyang (2018:93) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Machmed Tun Gyang (2018:95) Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang.
2. Kompensasi bukan Finansial
Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tidak dalam bentuk uang.

Menurut Melayu Hasibuan (2017:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- c. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Keppres
- f. Biaya Hidup / Cost Of Living

Menurut Henry Simamora (2015:445), Indikator kompensasi diantaranya sebagai :

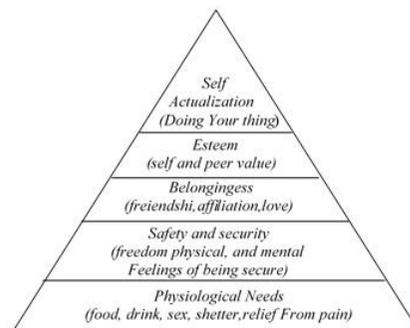
1. Upah Dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi yang disesuaikan dengan memberinya bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkas biaya.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan (benefit) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas (perquisites) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan,

keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Tinjauan Teoritis Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:61) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar berikut :



Gambar 1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 95)

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

3. Faktor Pemuas

Menurut Hasibuan (2017:150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:113) Indikator motivasi yaitu:

1. Semangat kerja
2. Kesehatan kerja karyawan
3. Tanggung jawab
4. Kreativitas
5. Loyalitas

Tinjauan Teoritis Kinerja

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Human performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*

3. $Ability = Knowledge + Skill$

Menurut Henry Simamora (2015:339) Unsur-unsur dalam penilaian kinerja secara subyektif :

- 1) Dimensi kinerja
- 2) Penyelesaian tugas yang handal
- 3) Perilaku inovatif dan spontan
- 4) Penggunaan analisis pekerjaan

Menurut Suwatno dan Donni (2018:204) Metode penilaian kinerja, yaitu :

a. *Rating scale*

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode penilaian checklist biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan sehingga penilai tinggal memilihnya.

c. Metode peristiwa kritis (*critical incident methode*) penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek didalam hal-hal pada saat pelaksanaan kerja.

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel Bebas Kompensasi (X_1)

Langkah awal dalam melakukan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui gambaran atas hasil kuesioner yang telah diajukan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (CITC). Hasilnya menunjukkan semua nilai butir pernyataan lebih besar dari 0,3 dan nilai reliabelnya diatas 0,6.

Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel V Analisis Deskriptif (*Descriptive Statistics*)

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	79.04	7.217	45
Kompensasi	66.56	6.089	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel VI Analisis Korelasi (*Corellations*)

		Kinerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.964
	Kompensasi	.964	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompensasi	.000	.
N	Kinerja	45	45
	Kompensasi	45	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel VII Analisis Variabel Entered / Removed (*Variables Entered / Removed^a*)

Model	Variables Entered	Variable Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

Tabel VIII Analisis Signifikan (*Coefficiens^a*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.991	3.212		.931	.357
	Kompensasi	1.143	.048	.964	23.775	.000

Tabel IX Analisis F (*Anova^a*)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2129.887	1	2129.887	565.255	.000 ^b
1 Residual	162.024	43	3.768		
Total	2291.911	44			

**Tabel X Analisis Rangkuman
(Model Summary^b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	0.929	0.928	1.941

Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y)

**Tabel XI Analisis Deskriptif
(Descriptive Statistics)**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	79.04	7.217	45
Motivasi	67.31	6.030	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

**Tabel XII Analisis Korelasi
(Correlations)**

		Kinerja	Motivasi
Person Correlation	Kinerja	1.000	.891
	Motivasi	.891	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000
	Motivasi	.000	
N	Kinerja	45	45
	Motivasi	45	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

**Tabel XIV Analisis Signifikan
(Coefficients^a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.242	5.596		1.294	.203
	Motivasi	1.067	.083	.891	12.882	.000

Tabel XV Analisis F (Anova^a)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1820.233	1	1820.233	165.939	.000 ^b
	Residual	471.678	43	10.969		
	Total	2291.911	44			

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

**Tabel XVI Analisis Rangkuman
(Model Summary^b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	0.794	0.789	3.312

Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Tabel XVII Analisis Deskriptif (Descriptive Statistics)

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	79.04	7.217	45
Kompensasi	66.56	6.089	45
Motivasi	67.31	6.030	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel XVIII Analisis Korelasi (Corellations)

		Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.964	.891
	Kompensasi	.964	1.000	.915
	Motivasi	.891	.915	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.000	.000
	Kompensasi	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	
N	Kinerja	45	45	45
	Kompensasi	45	45	45
	Motivasi	45	45	45

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel XIX Analisis Variabel Entered / Removed (Variables Entered / Removed^a)

Tabel XX Analisis Signifikan (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.498	3.347		.746	.460
	Kompensasi	1.079	.120	.910	9.014	.000
	Motivasi	.070	.121	.059	.579	.565

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel XXI Analisis F (Anova^a)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2131.171	2	1065.586	278.429	.000 ^b
	Residual	160.740	42	3.827		
	Total	2291.911	44			

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Tabel XXII Analisis Rangkuman (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	0.930	.927	1.956

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020 (SPSS versi 25)

Pembahasan

1. Uji Validitas Variabel Bebas Kompensasi (X₁)
 Dari Tabel I Uji Validitas Variabel Bebas Kompensasi (X₁) dapat disimpulkan bahwa seluruh item butir pernyataan dinyatakan valid, karena CITC > 0,3. Sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.
2. Uji Reliabilitas Pada Variabel Bebas Kompensasi (X₁)
 Dari tabel II Cronbach's Alpha Variabel Bebas Kompensasi (X₁) Dari hasil analisis di atas dapat dinilai Alpha sebesar 0,924 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang

- digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha* > 0,6.
3. Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi (X_2)
 Dari tabel III Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa seluruh item butir pernyataan dinyatakan valid, karena *CITC* > 0,3. Sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.
 4. Uji Reliabilitas Pada Variabel Bebas Motivasi (X_2)
 Dari tabel IV *Cronbach's Alpha* Variabel Bebas Motivasi (X_2) dari hasil analisis di atas dapat di nilai *Alpha* sebesar 0,917 > 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
 5. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel V Hasil Analisis Deskriptif (*Descriptive Statistics*) diperoleh rata-rata variabel :
 Kinerja (Y) = 79.04 dan Kompensasi (X_1) = 66.56. Terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja (Y) dengan Kompensasi (X_1) ; Standar Deviasi (Simpangan Baku) Y = 7.217 dan X_1 = 6.089; dan N (Jumlah Subjek) = 45
 6. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel VI Analisis Korelasi (*Corellations*) terlihat dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Kompensasi (X_1) dan Kinerja (Y). Isi gambar tersebut adalah : Person Correlation = 0,964 dengan Sig.(1-tailed) = 0 dan N (jumlah subjek) = 45.
 7. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel VII Analisis Variabel Entered / Removed (*Variables Entered / Removed^a*) Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang dianalisis, dimana variabel yang dianalisis adalah pemberian Kompensasi dan tidak ada variabel dikeluarkan (*removed*). Hal ini dikarenakan metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukan menggunakan metode stepwise.
 8. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel VIII Analisis Signifikan (*coefficiens^a*) Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikasi. Dan tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut:
 Persamaan regresi $Y = 2.991 + 0.964 X_1$
 $Y = \text{Kinerja}$ dan $X_1 = \text{Kompensasi}$
 Nilai 2.991 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika ada Kompensasi, maka Kinerja akan mencapai 2.991. Sedangkan nilai X_1 merupakan koefisien regresi,

yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada Kompensasi sebesar 1 maka akan ada kenaikan sebesar 0.964.

9. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel IX Analisis F (*Anova^a*) diperoleh nilai tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing cup line D pada *PT. Tirta Alam Segar*.

10. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari Tabel X Analisis Rangkuman (*Model Summary^b*) ditampilkan korelasi (r) = 0,964 , menunjukkan bahwa hubungan kompensasi (X_1) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,929 , dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,929 \times 100\% \\ &= 92,9\% \end{aligned}$$

Hal ini merupakan indeks determinasi, yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian packing cup line D pada *PT. Tirta Alam Segar* sebesar 0,929 atau 92,9% dan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

11. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Dari tabel XI Analisis Deskriptif (*Descriptive Statistics*) diperoleh rata-rata variabel :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja (Y)} &= 79,04. \\ \text{Motivasi (X}_2\text{)} &= 67,31 \end{aligned}$$

Terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang di regresikan, yakni kinerja (Y) dengan Motivasi (X_2). Standar deviasi (Simpangan Baku) Y = 7,217 dan $X_2 = 6,030$; dan N (jumlah subjek) = 45.

12. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Dari tabel XII Analisis Korelasi (*Correlations*) terlihat dari gambar variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu motivasi (X_2) dan kinerja (Y). Isi gambaran tersebut adalah :

$$\begin{aligned} \text{Person Correlation} &= 0,891 \\ \text{dengan Sig. (1-tailed)} &= 0 \text{ dan N} \\ \text{(jumlah subjek)} &= 45. \end{aligned}$$

13. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Dari tabel XIII Analisis Variabel Entered / Removed (*Variables Entered / Removed^a*) menjelaskan tentang variabel yang dianalisis, dimana variabel yang dianalisis adalah Motivasi (X_2) dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini dikarenakan metode yang dipakai adalah single step

- (enter) dan bukan menggunakan metode stepwise.
14. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
 Dari tabel XIV Analisis Signifikan (Coefficients^a) dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikansi. Dari tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut :
- Persamaan regresi
 $Y = 7,242 + 0,891$
 Dimana : Y = Kinerja dan
 $X_2 =$ Motivasi
 Nilai 7,242 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada Motivasi, maka Kinerja akan mencapai 7,242. Sedangkan nilai X_2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada Motivasi sebesar 1 satuan maka akan ada kenaikan sebesar 0,891.
15. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
 Dari tabel XV Analisis F (Anova^a) diperoleh tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar.
16. Uji Hipotesis Variabel Bebas Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Dar tabel XVI Analisis Rangkuman (*Model Summary^b*) ditampilkan korelasi (r) = 0,891, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (X_2) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,794, dimana :

KD (Koefisien Determinasi
 $= r^2 \times 100\%$
 $= 0,794 \times 100\%$
 $= 79,4 \%$

Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar sebesar 0,794 atau 79,4% dan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

17. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel XVII Analisis Deskriptif (*Descriptive Statistics*) diperoleh rata-rata variabel :
- Kinerja (Y) = 79,04,
 Kompensasi (X_1) = 66,56,
 Motivasi (X_2) = 67,31. Terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) dan Motivasi (X_2). Isi gambaran bagian ini adalah : mean (rata-rata) Y = 79,04, X_1 = 66,56 dan X_2 = 67,31. Standar deviasi (Simpangan Baku) Y = 7,217, X_1 = 6,089 dan X_2 =

- 6,030, dan N (jumlah subjek) = 45.
18. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel XVIII Analisis Korelasi (*Corellations*) terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Koampensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :
 Pearson Correlation= 0,964 (Kompensasi) = 0,891 (Motivasi) Dengan Sig. (1-tailed) = 0 dan N (jumlah subjek) 45.
19. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel XIX Anilisis Variabel Entered / Removed (*Variables Entered / Removed^a*) menjelaskan tentang variabel yang dianalisis, dimana variabel yang dianalisis adalah Kompensasi dan Motivasi tidak ada variabel dikeluarkan (*removed*). Hal ini dikarenakan metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukan menggunakan metode stepwise.
20. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel XX Analisis Signifikan (*Coefficients^a*) dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung juga tingkat signifikansi. Dari tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut :
 Persamaan Regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,498 + 0,910 X_1 + 0,059 X_2$$
 Dimana :
 Y = Kinerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Motivasi
 a. Nilai 2,498 merupakan nilai konstanta (a)
 b. Sedangkan nilai X_1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan sebesar 1 maka akan ada kenaikan Kinerja sebesar 0,910.
 c. Dan nilai koefisien X_2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada Motivasi sebesar 1 maka akan ada kenaikan Kinerja sebesar 0,059.
21. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Dari tabel XXI Analisis F (*Anova^a*) diperoleh tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ dengan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).
22. Uji Hipotesis Variabel Bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel XXII Analisis Rangkuman (*Model Summary^b*) ditampilkan korelasi (r) = 0,964, menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,930, dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisien Determinasi)} \\ &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,930 \times 100\% \\ &= 93,0\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar sebesar 0,930 atau 93.0% dan sisanya sebesar 7.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Cup Line D Pada PT. Tirta Alam Segar, maka penulis memberikan beberapakesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel bebas Kompensasi (X_1) hasil uji validitas mempunyai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,924 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kompensasi (X_1) valid dan reliabel.
- 2) Pada variabel bebas Motivasi (X_2) hasil uji validitas mempunyai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,917 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Motivasi (X_2) valid dan reliabel.
- 3) Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Bagian Packing Cup Line D Pada PT. Tirta Alam Segar. Menurut hasil perhitungan didapat P value (sig) 0,00 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,929 atau 92,9% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa : Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar, sisanya sebesar 7,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
- 4) Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar. Menurut

hasil perhitungan didapat P value (sig) $0,00 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,794 atau 79,4% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa : Motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar, sisanya sebesar 20,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

- 5) Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) bagian packing cup line D pada PT. Tirta Alam Segar, Menurut hasil perhitungan didapat P value (sig) $0,00 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,930 atau 93.0% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa : Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja karyawan bagian packing cup line d pada PT. Tirta Alam Segar, sisanya sebesar 7.0% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti serta dalam penelitian.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberi saran-saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab 4 dengan terdapatnya pengaruh yang sangat kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, maka perusahaan harus lebih memikirkan serta bertindak untuk melakukan perubahan atau perbaikan terhadap Kompensasi yaitu dengan meningkatkan upah lembur kerja bagi karyawan, serta menaikkan gaji karyawan setiap tahun sesuai kinerja, karena Kompensasi merupakan titik sentral agar dapat meningkatkan kinerja yang baik.
- 2) Dengan terdapatnya pengaruh positif yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan, maka dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat memotivasi kerja karyawan dalam bentuk penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk – bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proposional yaitu atasan mengadakan makan bersama karyawan, memajang foto karyawan terbaik dan teladan di mading perusahaan. sehingga karyawan dapat terus

terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal dengan adanya beasiswa dari perusahaan maupun informal (mengadakan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi) sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi departemen tersebut.

- 3) Dengan terdapatnya pengaruh yang sangat kuat antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Tirta Alam Segar masih perlu dilakukan perbaikan fasilitas kantin yang harus ditingkatkan lagi supaya lebih bersih dan memberikan makanan yang sehat dan bergizi, serta menambahkan toilet bagi karyawan supaya tidak terjadi antrian yang panjang pada saat ingin ke toilet.
- 4) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganyang, Tun, Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Realita)*. Jilid 1. Edisi pertama. Bogor : In Media.
- Hasibuan, H. Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan Belas. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke 12. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 8. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 22. Bandung : Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 23. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, Yuniarsih, Tjutju. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Edisi ke 4. Bandung : Alfabeta.