

PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG

Rima Prasetyani

Hertiana Ikasari, SE, MSi

ABSTRAK Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah 1213. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 93 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila kompensasi meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat. Keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila keahlian meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin meningkat motivasi, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi, Keahlian dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Kemampuan kompensasi, Keahlian dan Motivasi dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 62,1% (adjusted r square sebesar = 0,621), sementara sisanya sebesar (100% - 62,1% = 37,9%), prestasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Keahlian, Motivasi, dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan

dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. (Rivai, 2005)

Berdasarkan hasil Prasurevei 20 orang responden diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi

merupakan faktor utama yang menjadi alasan mengapa karyawan PT. Nyonya Menner Semarang kurang bisa memaksimalkan kerjanya, hal ini dapat dilihat dari jawaban 12 responden yang menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan dan 8 responden menyatakan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Disamping itu karyawan juga kurang mampu bekerjasama dalam tim, hal ini dapat dilihat dari hasil prasurvey yang menyatakan bahwa dari 20 orang responden, terdapat 15 orang yang tidak mampu bekerja secara tim atau dengan kata lain hanya 5 orang yang mampu mengerjakan pekerjaan secara tim.

Selain itu, jaminan kerja juga mempengaruhi pekerjaan karyawan. Dari 20 orang responden, 13 orang karyawan merasa tidak puas terhadap jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan hanya 7 orang yang menyatakan puas terhadap jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Target kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu dikerjakan secara maksimal oleh karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari 14 responden yang menyatakan tidak puas terhadap target yang diberikan dan 6 responden menjawab puas terhadap target yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan hasil prasurvey tersebut di dapatkan tiga variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu, kompensasi, keahlian dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja PT. Nyonya

Meneer Semarang. Hal tersebut dapat terjadi karena kurang baiknya pemberian kompensasi, kurangnya keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada perusahaan tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut penulis akan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT NYONYA MENEER SEMARANG”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh antara kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001:135) prestasi kerja adalah melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut (Dharma,2001) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut (Dessler, 2002) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya

yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

Menurut Simamora (2002:415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2001:135)

Pemahaman akan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangat penting karena fungsi personalia dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan situasi tertentu. Menurut Handoko (2001:193) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain komitmen organisasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, disiplin kerja, aspek-aspek ekonomis dan teknis.

Pengertian prestasi kerja, merupakan istilah yang saat ini sering dipergunakan dalam masyarakat dan organisasi baik swasta maupun Pemerintahan. Prestasi kerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Menurut Murdijanto P.

(2001:29) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Bernardin dan Russel (2006), bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time period*". (Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu). Menurut Rivai (2009) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Kompensasi adalah bias jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawan selain terdiri dari upah dan gaji dapat pula berupa tunjangan fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

Keahlian

Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik.

Lowser dan Poter mendefinisikan Keahlian sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000 : 61). Keahlian pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan keahlian melaksanakan respon tersebut. Jadi keahlian adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2000 : 60).

Menurut Chaplin (1997) dalam (Robbins, 2000: 46), "*ability* (keahlian auditor, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan". "Keahlian bisa merupakan

kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek".

Motivasi

Menurut Handoko (2001: 146) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Sedangkan pengertian motivasi menurut Reksohadiprodo (2001 : 165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedang menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 2002 : 97), motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki.

Kerangka Pikir

Prestasi kerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan prestasi kerja karyawan para pegawainya. Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit dikemukakan oleh

Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi, motivasi dan keahlian.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

- Ha1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.
- Ha2 = terdapat pengaruh yang signifikan antara keahlian terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.
- Ha3 = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.
- Ha4 = terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, keahlian dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Nyonya Meneer Semarang
2. Sampel

dalam hal ini, jumlah sampel sebanyak 93 responden sudah mewakili jumlah populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel
Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan pengambilan sampling purposive sampling yaitu teknik sampling berdasarkan kriteria.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, keahlian, motivasi kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien tersebut diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel

dependent dengan suatu persamaan (Ghozali, 2006).

Persamaan linear antara kompensasi, keahlian, dan motivasi terhadap prestasi kerja PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,536 + 0,417X_1 + 0,295X_2 + 0,286X_3$$

Dimana:

- a) Konstanta (α) sebesar **1,536** yang berarti apabila tidak ada perubahan kompensasi, Keahlian, Motivasi, maka nilai Prestasi sebesar **1,536**.
- b) Untuk variabel Kompensasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif (**0,417**), hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_1) yang diberikan semakin baik, maka Prestasi Kerja (Y) semakin meningkat.
- c) Untuk variabel Keahlian (X_2) koefisien regresinya adalah positif (**0,295**), hal ini dapat diartikan apabila Keahlian (X_2) yang dimiliki karyawan semakin baik, maka Prestasi Kerja (Y) semakin meningkat.
- d) Untuk variabel Motivasi (X_3) koefisien regresinya adalah positif (**0,286**), hal ini dapat diartikan apabila Motivasi (X_3) karyawan semakin baik, maka Prestasi Kerja (Y) semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah merumuskan hipotesa:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi yang dimasukkan ke dalam model regresi diperoleh tingkat signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, ini menandakan bahwa kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Variabel Keahlian Terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.15 menunjukkan variabel Keahlian yang dimasukkan ke dalam model regresi diperoleh tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, ini menandakan bahwa Keahlian (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Keahlian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang dimasukkan ke dalam model regresi diperoleh tingkat signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, ini menandakan bahwa Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Dari Uji Anova atau *F test* diperoleh didapat nilai *F* hitung sebesar 51.196 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini menandakan bahwa Kompensasi (X_1), Keahlian (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (*Y*). Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Besarnya *Adjusted R Square* adalah 0, .621, hal ini berarti kemampuan variabel Kompensasi, Keahlian dan Motivasi dalam menjelaskan Prestasi Kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebesar 62,1 %,., sedangkan sisanya ($100 \% - 62,1\% = 27,9 \%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik “employee” maupun employess baik yang langsung

berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang. (Wardani,2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi yang diindikasikan dengan beberapa pengaruh antara lain pengaruh gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, tunjangan dan insentif sesuai dengan standar organisasi dan harapan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti apabila kompensasi sesuai dengan standar karyawan, maka prestasi kerja akan meningkat.

Para responden memberikan persepsi yang sedang terhadap kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata kompensasi sebesar 3,36, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori sedang. Persepsi ini terbentuk karena sistem gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan (Rata-rata sebesar 3,38, kategori sedang), dan tunjangan dan insentif sesuai dengan standar organisasi dan harapan karyawan (Rata-rata sebesar 3,32, kategori sedang). Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini tentu akan membuat para karyawan lebih serius dalam bekerja pada perusahaan dan mereka juga akan meningkatkan prestasi kerja mereka terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Nurtjahjani (2008) yang menunjukkan bahwa kompensasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan

2. Pengaruh Keahlian Terhadap Prestasi Kerja

Keahlian adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya (Wardani,2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keahlian yang dikaitkan dengan kemampuan teknis yang baik yang meliputi kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, dan peralatan yang digunakan daripada karyawan lain, kemampuan konsektual yang baik yang meliputi kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan, dan kemampuan berhubungan antar personal yang baik yang meliputi kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya keahlian berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti apabila keahlian yang mereka miliki semakin luas atau meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat.

Persepsi yang baik terhadap keahlian ini terlihat pada rerata rerata keseluruhan sebesar 3,42. Keseluruhan berarti mencakup

variabel Keahlian dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai keahlian ada pada kategori tinggi. Persepsi yang baik terhadap keahlian ini terbentuk karena kemampuan berhubungan antar personal yang baik yang meliputi kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain (Rata-rata sebesar 3,55, kategori tinggi atau baik), kemampuan teknis yang baik yang meliputi kemampuan menggunakan pengetahuan, metode dan peralatan yang digunakan daripada karyawan lain (Rata-rata sebesar 3,30, kategori sedang) dan kemampuan konsektual yang baik yang meliputi kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan (Rata-rata sebesar 3,44, kategori tinggi). Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Hal ini tentu akan membuat kerjasama atau hubungan antar personal yang baik, dengan begitu prestasi kerja karyawan akan menjadi baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Maedani Wajdi (2009) yang menunjukkan bahwa Keahlian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009) yang menyatakan bahwa keahlian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Motivasi adalah hasil dari sikap dan situasi dan yang kedua keahlian merupakan hasil dari suatu

pengetahuan dan ketrampilan (Wardani, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi yang diindikasikan dengan penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, keinginan untuk berprestasi pada jabatan yang lebih tinggi dan adanya jaminan pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, yang berarti apabila penghargaan meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat.

Motivasi ada pada kategori tinggi atau baik, hal ini terlihat pada rentang skala yang menunjukkan rerata bahwa rerata keseluruhan sebesar 3,39. Keseluruhan berarti mencakup variabel Motivasi dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi ada pada kategori sedang. Persepsi yang baik terhadap Motivasi ini terbentuk karena adanya keinginan untuk berprestasi pada jabatan yang lebih tinggi (Rata-rata sebesar 3,41, kategori tinggi atau baik), keinginan memperoleh penghargaan sesuai dengan harapan karyawan (Rata-rata sebesar 3,34, kategori sedang) dan adanya jaminan pekerjaan (Rata-rata sebesar 3,41, kategori tinggi). Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap adanya keinginan untuk berprestasi pada jabatan yang lebih tinggi dan adanya jaminan pekerjaan. Dengan begitu maka prestasi kerja karyawan akan menjadi baik.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009) yang

menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan

Kompensasi, Keahlian dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang secara simultan, dengan didapat uji-F sebesar 51,196 dengan sign $0,000 < \alpha = 0,005$. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja PT. Nyonya Meneer Semarang sangat dipengaruhi oleh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi yang didapat oleh karyawan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Keahlian dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila kompensasi meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat.
2. Keahlian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila keahlian meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya.
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin meningkat motivasi,

maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

4. Kompensasi, Keahlian dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang.
5. Kemampuan kompensasi, Keahlian dan Motivasi dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 62,1% (*adjusted r square* sebesar = 0,621), sementara sisanya sebesar (100% - 62,1% = 37,9%), prestasi karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Saran yang bias disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja diharapkan untuk memberikan tunjangan atau bonus akhir tahun secara kontinyu kepada karyawan atau dengan meemberikan reward kepada karyawan yang berprestasi karena dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Keahlian dalam PT. Nyonya Meneer Semarang sudah cukup baik, namun sebaiknya perlu ditingkatkan lagi dan mempertahankan keahliannya dengan cara meningkatkan kemampuan teknis yang baik yang meliputi kemampuan karyawan menggunakan pengetahuan, metode dan peralatan yang digunakan. Selain itu juga meningkatkan kemampuan konsektual yang

baik yang meliputi kemampuan karyawan untuk memahami kompleksitas perusahaan, kemudian kemampuan berhubungan antar personal yang baik yang meliputi kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Sehingga hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Dalam penelitian motivasi memiliki pengaruh terkecil dalam mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu harus menjadi perhatian karena menurut karyawan keinginan untuk memperoleh penghargaan belum memadai. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan fasilitas misalnya memberikan fasilitas kendaraan bagi pegawai yang belum memiliki sarana transportasi, fasilitas outbond bagi karyawan yang berprestasi, karena hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi 1, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hakim, Abdul.2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurna Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol.2. No. 2 Juli. Hal. 165-180. Unnisula. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Indriyo,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid 1, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Manullang, 2005, *Dasar- Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Murtoyo, Andi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Murdjianto.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Parlinda , Vera.2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal.79-92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan.2005. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
- Panuju, Agung.2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No.2, Oktober 2003.