

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA

Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati
*Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret
Surakarta, 57126, Indonesia
Tugtugaskul03@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan formula korelasi *product moment* dari *pearson* dan *cronbach's alpha*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi *product moment pearson* dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda).

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi Kerja, dan kinerja

ABSTRACT

The objectives of this research are to investigate the effect of the work compensation and work motivation on the work performance of the employees of the Regional Water Company of Surakarta. This research used the descriptive quantitative method. It was conducted at the Regional Water Company of Surakarta. The population of the research was 413 employees of the company. The samples of the research consisted of 41 employees. The samples were taken by using the proportionate stratified random sampling technique. The data of the research were gathered through questionnaire and documentation. The validity and reliability of the data were tested by using Pearson's product moment formula and Cronbach's alpha formula respectively. They were then analyzed by using bivariate analysis technique (Pearson's product moment correlation, and simple linear regression analysis) and multivariate analysis technique (multiple linear regression analysis).

The results of the research are as follows: (1) there is a significant effect of the work compensation on the work performance of the employees of the Regional Water Company of Surakarta; (2) there is a significant effect of the work motivation on the work performance of the employees of the Regional Water Company of Surakarta; and (3) there is a simultaneously significant effect of the work compensation and work motivation on the work performance of the employees of the Regional Water Company of Surakarta.

Keywords: Work compensation, work motivation, and work performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta sebagai salah satu

perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang penyediaan air bersih, dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan PDAM Surakarta upaya yang harus dilakukan salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan. Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusia (karyawan) dan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PDAM Surakarta menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Menurut Leklikwati (2005) kompensasi dapat diartikan sebagai, “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (hlm. 112). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain. Menurut Wahjono (2008) “Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan”

(hlm. 123). Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Handoko (2003) juga mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah: memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan

terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya Simamora (2004) mengklasifikasikan bentuk-bentuk kompensasi kedalam, gaji/upah, bonus, insentif, tunjangan, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan. Gaji merupakan suatu penghargaan yang paling penting dalam suatu perusahaan, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja lepas berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan karena karyawan memiliki prestasi dalam bekerja, bonus diberikan karena karyawan memiliki hasil kerja yang diberikan berdasarkan pada kebijakan perusahaan, tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya, lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan

oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan di atas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (1996) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan

sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Siagian (1995) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Terdapat beberapa teori motivasi yang menunjuk pada kebutuhan yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang sebagai berikut. Teori Maslow (Wahjono, 2008) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang

ada. Teori kebutuhan manusia dapat disusun dalam hierarki 5 kebutuhan, dari kebutuhan yang terendah sampai kebutuhan tertinggi. Adapun tingkatan kebutuhan tersebut sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisio-logis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan sebagainya; (2) Kebutuhan rasa aman, yang mengandung arti bahwa kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan harapan mendapat perlindungan terhadap bahaya, ancaman, perampasan dan atau juga proteksi terhadap harta kekayaan, kedudukan dan sebagainya; (3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan terhadap hubungan lingkungan sosial atau bersosialisasi. Kebutuhan ini meliputi penerimaan oleh teman sekerja, kebutuhan akan cinta kasih, rasa memiliki, dan berhubungan dengan lingkungan; (4) Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, kebebasan, kemerdekaan, kebutuhan akan status, apresiasi; (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri berkaitan dengan

pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan

untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Simamora (2004), "Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerja"(hlm. 339). Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Prawirosentono, 1999) adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan,

kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan digunakan untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah penilaian kinerja karyawan dilakukan secara objektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik, jadi apabila potensi karyawan terjadi penurunan atau

terdapat penyimpangan pada karyawan maka perusahaan harus lebih selektif dalam menilai sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan bertambah baik dan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) adakah pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) adakah pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan PDAM Surakarta. Jumlah karyawan PDAM Surakarta adalah 413 karyawan yang terbagi atas beberapa golongan pekerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* diperoleh

sampel sebanyak 41 karyawan yang diambil dari 10% (Arikunto, 2006) dari jumlah populasi karyawan PDAM Surakarta sesuai dengan tingkatan golongan pekerjaan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk mengumpulkan data kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menggunakan metode kuesioner. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa data pegawai dan undang-undang yang mendukung tentang penggolongan pekerjaan.

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah *Pearson's product moment formula* dan *Cronbach's alpha*. Setelah diuji cobakan item kuesioner yang tidak valid dihapus dari kuesioner karena sudah terwakili oleh item pernyataan yang lain. Selanjutnya kuesioner yang sudah valid dan reliabel diperbanyak untuk digunakan mengumpulkan data penelitian yaitu data kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis data (Umar, 2008),

pada uji hipotesis I dan II menggunakan analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi sederhana) dan pada uji hipotesis III menggunakan analisis multivariat (analisis regresi berganda). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta secara bersama-sama. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta, melalui hasil Uji Hipotesis I dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* untuk variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan nilai $r_{hitung(x1y)} > r_{tabel}$ atau $0,321 > 0,308$ dengan nilai signifikan ($0,041 < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) secara signifikan berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Surakarta. Hasil Uji Hipotesis I dengan menggunakan rumus

regresi linier sederhana yang uji signifikansinya menggunakan uji t, untuk variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,114 > 1,686$ dan signifikansi $< 0,05$ atau $0,041 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis data juga diperoleh nilai koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 29,699 + 0,355X$, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kompensasi (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,355 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti variabel bebas kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan PDAM Surakarta, dengan kata lain jika variabel kompensasi (X_1) naik 1 satuan, maka akan menyebabkan naiknya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355 satuan.

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat

bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan di atas diketahui bahwa meningkatnya pemberian kompensasi dari perusahaan, maka akan memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta, melalui hasil uji hipotesis II dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* untuk variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa $r_{hitung(x_2y)} > r_{tabel}$ atau $0,417 > 0,308$ dengan nilai signifikan ($0,007 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) secara signifikan berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji Hipotesis II dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana yang uji signifikansinya menggunakan uji t, untuk variabel

motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,864 > 1,686$ dan signifikansi $< 0,05$ atau $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 23,660 + 0,487X$, data dijelaskan bahwa untuk variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,487 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti variabel bebas motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan PDAM Surakarta, dengan kata lain jika variabel motivasi kerja (X_2) naik 1 satuan, maka akan menyebabkan naiknya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,487 satuan.

Motivasi merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang, dan motivasi juga mempunyai nilai pada kinerja karyawan. Tujuan motivasi dalam sebuah perusahaan yang terpenting adalah menciptakan,

meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan, supaya pada saat karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Pada penelitian ini indikator yang memengaruhi motivasi adalah teori motivasi dari Maslow yang diantaranya adalah fisiologis, kemanan, sosial, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari kelima teori motivasi dari Maslow dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam sebuah perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan PDAM Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan di atas diketahui ketika motivasi kerja meningkat, maka akan memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan PDAM Surakarta yang dihasilkan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan untuk variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang telah dilakukan pada uji hipotesis III menggunakan teknik analisis regresi ganda, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi linier berganda adalah:

$$Y = 20,523 + 0,149X_1 + 0,402X_2$$

Menurut hasil analisis garis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa tanpa adanya kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20, 523 satuan. Selanjutnya diartikan jika kompensasi (X_1) bertambah sebesar 0,149 dan motivasi kerja (X_2) bertambah sebesar 0,402, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,149 satuan dan 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Kemudian diketahui juga hasil uji signifikansi dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,359 > 3,245$, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif kompensasi dan motivasi kerja yang memprediksi besarnya variabel dependen (kinerja) dan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Artinya meningkatnya kompensasi dan motivasi kerja akan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya kompensasi dan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Diantara variabel-variabel bebas terdapat perbedaan didalam memengaruhi variabel terikat. Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang

ditunjukkan dengan nilai **Sumbangan Relatif** sebesar 23,11% dan **Sumbangan Efektif** sebesar 4,32% sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai **Sumbangan Relatif** sebesar 76,89% dan **Sumbangan Efektif** sebesar 14,38%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk mendorong karyawan supaya menciptakan kinerja yang baik saat bekerja dan dorongan itu diperlukan suatu motivasi kerja. Suatu motivasi kerja yang ada dalam perusahaan sangat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan terciptanya suatu motivasi kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PDAM Surakarta dapat

ditingkatkan jika pemberian kompensasi serta motivasi kerja lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Pada suatu perusahaan apabila dalam pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan dan terciptanya motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (3) Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan juga

memiliki petinggi-petinggi yang ada di perusahaan yang mendapat kompensasi dan bisa menciptakan motivasi kerja yang baik maka petinggi-petinggi perusahaan sebaiknya bisa meningkatkan kinerja mereka saat bekerja.

Karyawan menerima kompensasi yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja mereka, dan motivasi kerja yang karyawan miliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan baik. Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga didalam penelitian ini sekiranya peneliti lain bisa mengembangkan hasil penelitian yang sejenis dengan perbaikan dalam berbagai hal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal serta dapat meninjau lebih dalam lagi faktor-faktor lain yang memengaruhi hasil kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Diharapkan dari hasil penelitian ini seorang pendidik (guru, dosen, maupun pendidik lainnya) dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai pengayaan materi pembelajaran dalam suatu pengajaran dan diharapkan bagi pendidik dalam membuat penelitian dengan topik yang sama memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga memiliki hubungan dengan pendidikan akuntansi, karena dengan hasil penelitian ini para pendidik khususnya pada pendidikan bidang akuntansi dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai pengayaan materi pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran/mata kuliah yang terdapat sangkut pautnya dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja. Misalnya mata kuliah yang ada sangkut pautnya dengan penelitian ini adalah akuntansi manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada: 1). Tuhan Yesus yang selalu ada buat penulis dan selalu memberikan perlindungan untuk penulis selama penelitian ini, 2). Dosen pembimbing I dan II yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penelitian ini, 3). Direktur Utama PDAM Surakarta yang telah meberikan ijin penelitian, 4). Mama dan Papa yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk penulis, 5). Karyawan PDAM Surakarta sebagai responden yang telah memberikan informasi dan data untuk penelitian ini, dan 6). Teman-

teman dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta
- Haris, Abdul. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar*. Jurnal Ekonomi. Diperoleh 30 Januari 2013, dari <http://google.search>
- Hasibuan, Melayu SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leklikwati, Karel A.. (2005). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Yapen Waropen, Papua*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 3, No. 2 Agustus 2005. Diperoleh 19 November 2012, dari <http://google.search>
- Murty dan Hudiwinarsih, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan MANufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Vol. 2, No.

- 2, July, page 215-228. Diperoleh 20 April 2012, dari <http://google.search>
- Prawirosentoro, Suyadi. 1999. *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Siagian, S. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Kelima. Massagung: Jakarta
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahjono, Imam Sentot. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.