

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WILMAR CAHAYA INDONESIA

Nino Nopriandi *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : minosaleh@unkris.ac.id**

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of compensation and motivation simultaneously and partially on employee performance at PT. Wilmar Cahaya Indonesia. The method used is a quantitative method using regression analysis. This study involved 60 research respondents. The results of the study reveal that there is a partial or simultaneous influence of compensation and motivation on employee performance.*

***Keywords:** Compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Besarnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat diukur pada tercapainya tujuan dan pada akhirnya perusahaan dapat berkompetisi dengan kompetitornya. Dengan besarnya peran yang dimiliki perusahaan harus mampu memelihara karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Tujuan utama pemeliharaan karyawan bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi, menumbuhkan loyalitas dan menurunkan pergantian (*turnover*), mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis, mengefektifkan proses pengadaan karyawan. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan demi kepentingan karyawan adalah untuk : meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan. Agar proses pelaksanaan pemeliharaan karyawan tersebut berlangsung efektif, maka perlu diperhatikan beberapa prinsip dasar, yaitu asas : manfaat dan efisiensi, kebutuhan dan kepuasan, keadilan dan kelayakan, peraturan legal, dan kemampuan perusahaan. Asas manfaat dan efisiensi berarti bahwa pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan.

Jika pemeliharaan sdm diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan maka berdampak bagi keuntungan perusahaan melalui hasil kerja yang dihasilkan dari tiap individu karyawan. Untuk itu perencanaan dari target kerja yang ditetapkan perusahaan harus mampu dicapai dengan maksimal melalui perolehan hasil kerja. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir manajemen perusahaan memiliki berbagai kendala dalam pencapaian target dari tiap individu karyawan, dimana banyak faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya pencapaian target tersebut. PT. Wilmar Cahaya Indonesia mengalami berbagai kendala dan permasalahan yaitu banyaknya karyawan yang keluar / resign karena secara umum masih rendahnya kompensasi yang diberikan sehingga karyawan merasa tidak terpenuhi kebutuhannya. Menurunnya tidak tercapainya target perusahaan yang disebabkan karena resign karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1: Target PT. Wilmar Cahaya Indonesia 2018-2022

Tahun	Capaian (%)	Target (%)	Ket
2016	75	100	Tidak tercapai
2017	60	100	Tidak tercapai
2018	70	100	Tidak tercapai
2019	80	100	Tidak tercapai
2020	70	100	Tidak tercapai

PT. Wilmar Cahaya Indonesia, 2022

Dalam data capaian target perusahaan dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi penurunan yang signifikan dari tahun ke tahun, secara teoritis diungkap salah penyebab karyawan berhenti bekerja Masalah kompensasi dikaitkan dengan kinerja karyawan menjadi sebuah fenomena yang tidak asing dalam perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk memberikan penghargaan sangat terbatas karena disesuaikan dengan sumber daya yang ada, hal ini dapat dilihat dari fasilitas kompensasi yang diberikan perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda dan bervariasi diluar dari pemberian gaji pokok. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Ada faktor lain yang juga ikut membentuk fluktuasi kinerja yang dicapai karyawan yaitu motivasi. Motivasi dari tiap individu karyawan merupakan dorongan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan harapan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan keinginan dan harapan. Umumnya motivasi dilakukan oleh atasan kepada bawahan yang dapat dilihat dari pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi karyawan bagi perusahaan dirasakan sangat penting karena tercapai tidaknya tujuan yang ditetapkan bertumpu pada motivasi karyawan dan berakhir pada tercapainya hasil kerja karyawan dengan maksimal. Beberapa faktor yang menjadi upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan antara lain menciptakan suasana kerja yang mendukung situasi dan kondisi kerja yang nyaman, saling menghargai, dan rasa simpati yang terjalin dengan baik, pimpinan menjaga tutur kata dan perbuatan yang bisa menimbulkan konflik, atasan dan karyawan saling berfikir secara positif.

Apabila atasan menegur bawahan anggap sebagai masukan dan sebaliknya apabila pimpinan diberi saran oleh bawahan anggaplah itu sebagai perbaikan untuk bisa menjadi pemimpin yang lebih baik, serta memberikan ucapan pujian atau hadiah jika ada karyawan yang memiliki prestasi karena itu bisa meningkatkan semangat dalam bekerja. Motivasi karyawan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia dalam kurun waktu belakangan ini terlihat menurun dimana selain berdampak pada menurunnya kinerja dari tiap individu, dapat juga dilihat dari proses pencapaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan. Rata-rata karyawan menyajikan laporan yang diminta perusahaan menyelesaikan tidak tepat waktu dengan tingkat akurasi *delay* sampai 2 minggu. Kondisi ini tentunya akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan dalam mengevaluasi dari tiap target yang ditetapkan perusahaan. Berangkat dari beberapa fenomena yang diungkap maka penulis tertarik menganalisis lebih jauh menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Afandi (2018), kinerja 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi tersebut dalam penelitian ini kinerja karyawan diartikan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) Kompetensi/ Kemampuan; Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. 2) Pengetahuan; Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus. 3) Rancangan kerja; Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. 4) Kepribadian; Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. 5) Motivasi kerja; Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. 6). Kepemimpinan; Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. 7) Gaya kepemimpinan; Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. 8) Budaya organisasi; Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. 9) Kepuasan kerja; Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. 10) Lingkungan kerja; Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. 11) Loyalitas; Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik. 12) Komitmen; Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan

atau peraturan perusahaan dalam bekerja. 13) Disiplin kerja; Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, yaitu: 1) Kualitas; Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2) Kuantitas; Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3) Waktu; Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketepatan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dalam penelitian ini kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja yang dilakukan. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sutrisno (2019), organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor: 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja; Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah. 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar; Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya. 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; Pentingnya eksistensi

karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan; Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5) Biaya hidup; Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan; Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja; Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8) Sektor pemerintah; Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017), kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung ini bisa berbentuk gaji, upah, upah insentif, maupun uang lembur. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa *benefit service* dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Motivasi Kerja

Rivai dikutip kembali oleh Marliani (2015), motivasi kerja adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2019), motivasi kerja merupakan “suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Selain itu Siagian dalam Sutrisno (2019), mengemukakan motivasi kerja adalah “keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.”

Saydam dalam Kadarisman (2012), motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), yang dijelaskan sebagai berikut : 1) Faktor internal; a) Kematangan pribadi; “Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.” b). Tingkat pendidikan; “Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga

sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.” c). Keinginan dan harapan pribadi; “Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.” d). Kebutuhan; “Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.” e). Kelelahan dan kebosanan; “Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasikerjanya.” f). Kepuasan kerja; “Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.” 2) Faktor eksternal; a). Kondisi lingkungan kerja; “Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.” b). Kompensasi yang memadai; “Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.” c). Supervisi yang baik; “Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.” d). Ada jaminan karir; “Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.” e). Status dan tanggung jawab; “Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat karyawan berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.” f). Peraturan yang fleksibel; “Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.”

Dimensi motivasi yaitu “kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan.” Tiga dimensi ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan, (2017), indikator motivasi adalah : 1) Kebutuhan akan prestasi, diukur oleh dua indikator, yaitu: a). Mengembangkan kreativitas. b). Antusias untuk berprestasi tinggi. 2) Kebutuhan akan afiliasi, diukur oleh empat indikator, yaitu: a). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja. b). Kebutuhan akan

perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. c). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal. d). Kebutuhan akan perasaan ikut serta. 3) Kebutuhan akan kekuasaan, diukur oleh dua indikator, yaitu: a). Memiliki kedudukan yang terbaik. b). Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, yang menjelaskan hubungan kausalitas kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Populasi penelitian ini melibatkan 60 orang karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. (Sugiyono, 2018)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 26 pernyataan yang dijawab oleh 60 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = 60 - 2 = 58$), di dapat r tabel = 0,266. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,266, hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Kompensasi	0,979	Reliabel
Motivasi kerja	0,977	Reliabel
Kinerja karyawan	0,966	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,976	0,952	4,646	0,439	0,000	0,05
Motivasi				0,238	0,000	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 66,781 > 3,11

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,646 + 0,439 (X_1) + 0,238 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, Nilai F hitung sebesar 66,781 lebih besar dari F tabel 3,11, artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.952, artinya kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 95,2% kepada kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 4,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi linier kompensasi sebesar 0,439, artinya jika ada peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien regresi linier motivasi sebesar 0,238, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Tabel 4: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,975	0,951	4,172	0,569	0,000	0,05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 34,893 > 2,001

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,172 + 0,569 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 4, untuk menguji hubungan parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kepercayaan (α) = 0.05, hasilnya adalah t tabel = 2,001 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; (60 - 2 = 58), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 34,893 dibandingkan dengan t tabel 2,001 atau t hitung > t tabel (34,893 > 2,001), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.951, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 95,1% kepada kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 4,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,569, artinya jika ada peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia akan meningkat.

Tabel 5: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Motivasi	0,968	0,937	6,668	1,022	0,000	0,05

Pengujian Signifikansi

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 30,663 > 2,001$

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6,668 + 1,002 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 5, untuk menguji hubungan parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan (α) = 0.05, hasilnya adalah $t_{\text{tabel}} = 2,001$ yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n - 2$; $(60 - 2 = 58)$, dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 30,663$ dibandingkan dengan $t_{\text{tabel}} 2,001$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($30,663 > 2,001$), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.937, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 93,7% kepada kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 6,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Koefisien regresi motivasi sebesar 1,022, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Ikhwan (2022), dan Mubarak, dan Noor (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa

karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan, gaji dapat mencukupi kebutuhan karyawan, uang lembur sudah diperhitungkan sesuai dengan upah jam kerja, karyawan dapat bersemangat dalam bekerja, perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan, kinerja karyawan sudah cukup baik, karyawan merasa aman dengan diberikan asuransi, biaya pengobatan buat keluarga, adanya *family gathering* menambah semangat kerja karyawan, adanya tunjangan hari raya, dan besarnya tunjangan hari raya sesuai harapan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida dan Hakim (2022) dan Fanisitiya, Dwi dan Budiyanto (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mengulangi kesalahan dimasa lalu dalam bekerja, karyawan menyukai adanya tantangan dalam bekerja, sesama karyawan membina hubungan baik, karyawan lebih memilih untuk bekerja sama dengan rekan kerja dibanding bekerja sendirian, karyawan semakin termotivasi apabila ada orang yang kagum atas pekerjaan saya, dan senang mempengaruhi orang lain untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia dan Fadli (2022) dan Rika dan Suci (2022), yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. 2) Kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. 3) Motivasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi peneliti selanjutnya; Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih akurat selain variabel kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini sangat diperlukan untuk mendalami faktor-faktor lain secara positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Bagi PT. Wilmar Cahaya Indonesia; Berikut beberapa saran yang bisa peneliti berikan kepada perusahaan: a). Secara umum pihak perusahaan atau secara khusus para atasan/pimpinan harus mampu mensosialisasikan kebijakan dan aturan yang ada agar karyawan dapat dengan mudah melakukan pekerjaan dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. b). Perusahaan harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal. c). Bagi Pembaca; Bagi pembaca hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai pedoman dan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Dahlia, Mustika dan Fadli, Roni. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 1, Januari 2022. Hal. 667-679.
- Dwijayanti, Rahajng dan Ikhwan, Khairul. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No. 2 (2022) Hal. 133-141
- Edison, Emron. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Edisi Cetakan 5. Bandung: Alfabeta.
- Fanisitiya, Dwi dan Budiyanto. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gerai Dana Cepat Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 11 No. 5 (2022). Hal. 1-14.
- Farida, Syarifah Ida dan Hakim, Lukman. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food and Beverage Gran Melia Hotel Jakarta Selatan. *Jurnal Madani*. Vol. 5 No. 1 Maret 2022. Hal. 1-18.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. “*Manajemen Kompensasi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mjubarak, Husni dan Noor, M Thamrin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service di Citi Mall Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Vo. 5 No. 1 (2020; Januari 2020. Hal. 65-80
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rika, P dam Suci, N.M. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 8 No. 1, April 2022. Hal. 90-99
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

