

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SERELIA PRIMA NUTRISIA

Yoga Kurniawan Tanjung, Lukia Zuraida

Managemen, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email: yogakurniawantanjung@gmail.com

Intisari

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diuji dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja. Kemudian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t hitung. Kemudian secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang terlihat.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods. The population in this study is all employees of PT. Serelia Prima Nutrisia. The number of samples used in the study was 63 respondents. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis tested using the SPSS 23 data processing program. The results of analysis in this study showed that compensation had no noticeable effect on the performance. Then the motivation had a significant effect on the employee performance count t value. Then simultaneous compensation and motivation had a significant effect on the visible performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee performance

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya ialah kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Pembagian kompensasi yang tidak merata, perhitungannya yang dinilai tidak adil dapat memicu menurunnya kinerja karyawan yang juga dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Kedua faktor tersebut dikatakan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengenal PT. Serelia Prima Nutrisia yang merupakan perusahaan berfokus pada produk olahan pangan, PT. Serelia Prima Nutrisia hadir dengan mengembangkan produk unggulannya yang diberi nama Oriflakes. Hadir sejak tahun 2014 hingga saat ini, telah membuktikan eksistensi perusahaan di bidang usaha pangan. Berbagai sistem manajemen yang telah dikembangkan dan diterapkan, turut membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan. Namun, sistem tersebut tidak diikuti dengan adanya sistem pembagian kompensasi yang jelas juga menimbulkan perubahan pada motivasi kerja karyawan. Hal ini diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia. Secara teori, kompensasi diartikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi sebagai penghargaan sedangkan motivasi kerja diartikan sebagai suatu proses diri karena seseorang memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga dapat mendorong

dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini selaras dengan penelitian Anton dan Ririn pada tahun 2019 yang meneliti variabel yang sama meskipun terdapat perbedaan signifikan yang terletak pada metode serta teknis analisis.

Penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi dan motivasi kerja yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Serelia prima Nutrisia.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* adalah salah satu kebutuhan pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan. Menurut Hani Handoko kompensasi merupakan semua yang diterima para karyawan setelah mereka bekerja atas tanda balas jasa dari perusahaan (Manik, 2016). Kompensasi harus memiliki dasar yang, masuk akal, logis serta dapat dipertahankan. Sedangkan menurut Umar kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh pekerja berupa gaji pokok, insentif, upah, bonus, pengobatan, asuransi dan sejenisnya yang dibayar secara langsung (Manik, 2016).

Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Bangun mengemukakan kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa uang atas pekerjaan yang telah dilakukan terhadap perusahaan (Herlambang, 2016). Kompensasi finansial terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Hariandja kompensasi langsung adalah kompensasi yang berkaitan secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji, dan bonus (Samudra dkk., 2014). Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan tidak langsung seperti asuransi, cuti berbayar, uang pensiun yang diterima karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi (Samudra dkk., 2014).

Motivasi

Teori Maslow yang mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan akan fisiologikal, 2) Kebutuhan akan keamanan, Kebutuhan akan psikologikal serta intelektual. 3) Kebutuhan akan sosial. 4) Kebutuhan akan prestise sering tercermin di dalam berbagai simbol status. 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (Andjarwati, 2015).

Bersamaan dengan memuaskan kebutuhan fisik, seseorang sekaligus ingin merasa aman, merasa dihargai, butuh teman dan juga ingin berkembang. Oleh karena itu dapat dikatakan lebih tepatnya mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang berbeda secara berurutan daripada hierarki. Sehubungan dengan hal tersebut perlu ditegaskan: 1) Kebutuhan yang terpuaskan dapat terulang kembali di masa depan. 2) Memuaskan kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, dapat beralih dari pendekatan kuantitatif ke pendekatan kualitatif untuk kepuasannya. 3) Beragam kebutuhan tersebut tidak sampai pada “titik jenuh” dalam artian ada keadaan dimana orang tersebut tidak dapat lagi berbuat apa-apa untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Kinerja

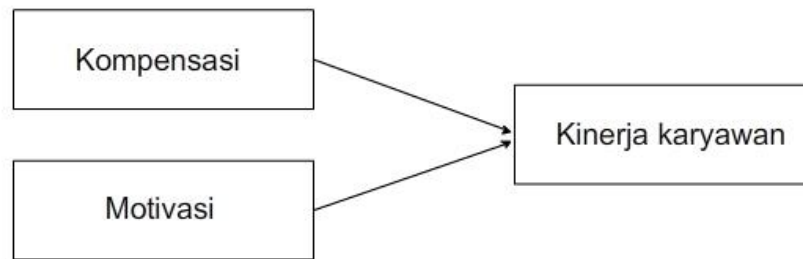
Menurut Prawirosentono, *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh sekelompok orang atau individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, tanpa melanggar norma, hukum, dan etika (Sumendap dkk., 2015).

Rivai dan Sagala mengemukakan (Antou, 2013) kinerja adalah perilaku yang nyata yang diungkapkan seseorang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di suatu organisasi. Menurut Priansa kinerja adalah sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh organisasi (Ahmad, 2019).

Dari beberapa sudut pandang mengenai kinerja disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas serta kualitas yang berkenaan dengan kemauan, kesempatan, dan kecakapan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar norma, undang-undang, serta sesuai etika.

Kerangka Pikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serelia Prima Nutrisia. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan *reward* yang dibagikan perusahaan terhadap karyawannya. Biasanya, bagi karyawan yang berprestasi kompensasi diberikan. Ketika kompensasi dibagikan tidak adil membuat kinerja menurun, dikarenakan terdapat kesenjangan dalam karyawan. Penelitian Martinus dan Budiyanto (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Devina Surabaya. Kemudian penelitian oleh Wijaya (2015) menunjukkan kompensasi juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Maka H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keadaan seseorang untuk melakukan suatu tujuan yang dalam bentuk dorongan. Motivasi kerja yang besar, menghasikan kinerja karyawan yang tinggi. Maka ketika karyawan motivasi kerjanya rendah, tidak mustahil menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Anton dan Ririn (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Se-kota Tangerang. Kemudian penelitian oleh Putra dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota. Maka H2: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Kompensasi dan motivasi bagian dari faktor yang membuat kinerja karyawan terpengaruh, karena kompensasi adalah *reward* yang diberikan kepada karyawan setelah bekerja untuk perusahaan sedangkan motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi dan kompensasi yang sesuai beban kerja menghasilkan kinerja yang tinggi. Penelitian Damayanti dan Sumaryati (2013) menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Maka H3: kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Serelia Prima Nutrisia di Kabupaten Bantul Yogyakarta, pada bulan Agustus hingga September 2022. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Serelia Prima Nutrisia, dengan Teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 63 karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner pertanyaan. Penelitian ini memuat variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2).

Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (variabel independen)	Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh PT. Serelia Prima Nutrisia kepada karyawan atas pekerjaan berupa uang yang mereka lakukan sebagai balas jasa terhadap perusahaan	a. Gaji
		b. Insentif
		c. Bonus
		d. Tunjangan
Motivasi (variabel independen)	Motivasi kerja merupakan pendorong dibalik semangat karyawan PT. Serelia Prima Nutrisia. Karyawan harus berusaha keras dengan bekerja secara efektif serta bekerja sama untuk mencapai tujuan, berikut adalah indikator motivasi kerja	a. Fisiologis
		b. Keamanan
		c. Sosial
		d. Penghargaan
		e. Aktualisasi diri
Kinerja (variabel dependen)	Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi, berikut adalah indikator kinerja:	a. Inisiatif
		b. Kerjasama
		c. Adaptabilitas
		d. Kemandirian
		e. Kualitas pekerjaan

Alat dan Pengumpulan Data

Pengukuran variabel di dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*, dengan pertanyaan dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan penilaian dengan skala 1 sampai dengan 5 (Martinus & Budiyo, 2016).

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut: uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan), analisis regresi linear berganda (R) dan koefisien determinasi (adjusted R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	39	61.9%
2	Wanita	24	38.1%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persentase pria sebesar 61.9% dan wanita 38.1%.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 3

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	≤ 20	13	20.6%
2	21-29	43	68.8%
3	30-39	6	9.5%
4	≥ 40	1	1.6%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persentase usia ≤ 20 tahun sebesar 20.6%, usia 21-29 tahun sebesar 68.8%, usia 30-39 tahun sebesar 9.5% dan usia ≥ 40 sebesar 1.6%.

Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan pendapatan:

Tabel 4

No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	$\leq 2.000.000$	54	85.7%
2	3.000.000	9	14.3%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persentase pendapatan karyawan $\leq 2.000.000$ sebesar 85.7%, dan 3.000.000 sebesar 14.3%.

Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 5

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	≤ 1 tahun	23	36.5%
2	2-3 tahun	37	58.7%
3	4-5 tahun	2	3.2%
4	≥ 6 tahun	1	1.6%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persentase lama kerja ≤ 1 tahun sebesar 36.5%, 2-3 tahun sebesar 58.7%, 4-5 tahun sebesar 3.2%, dan ≥ 6 tahun sebesar 1.6%.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 6

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	1	1.6%
2	SMA	43	68.3%
3	Diplomat	6	9.5%
4	Sarjana	13	20.6%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persentase tingkat Pendidikan SMP sebesar 1.6%, SMA sebesar 68.3%, Diplomat sebesar 9.5%, dan Sarjana sebesar 20.6%.

Hasil Analisis Data**Uji Instrumental****Uji Validitas**

Dari uji validitas diketahui seluruh item pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel = 0,2091, yang memiliki arti seluruh item dalam variabel penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel Kompensasi (X1) $0.767 > 0.60$, Motivasi (X2) $0.844 > 0.60$, dan Kinerja Karyawan (Y) $0.813 > 0.60$, sehingga variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas, menghasilkan *asymptotic significance* sebesar $0,65 > 0,05$. Sehingga ditarik kesimpulan data bersifat normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari uji Glejser heteroskedastisitas menunjukan variabel Kompensasi (X1) dengan nilai signifikan sebesar $0.435 > 0.05$, variabel Motivasi (X2) dengan nilai signifikan sebesar $0.83 > 0.05$, Sehingga bisa ditarik kesimpulan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukan variabel kompensasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.794 dan VIF 1.259, dan variabel Motivasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.794 dan VIF 1.259, dan variabel-variabel independen tersebut menghasilkan nilai lebih kecil dari 10 dan *tolerance* diatas 0,1 sehinggaditarik kesimpulan seluruh variabel tidak menunjukkkan adanya multikolinearitas.

Uji t (parsial)

Partial test untuk menunjukkan dugaan sementara atas pengaruh parsial tiap *independent variable* terhadap *dependent variable*. Berikut hasil uji t:

Tabel 7

Variabel Bebas	T	Sig.
X1	-1.038	.303
X2	4.829	.000
Dependent Variable: Y		

Hasil uji t berdasarkan tabel 7 menunjukkan:

1. Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung= -1,038 sedangkan t tabel 2,00030. Karena nilai t hitung $-1,038 < t$ tabel sebesar 2,00030. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan (Y) dan motivasi (X2) masing-masing memiliki nilai nilai t hitung 4,829 sedangkan t tabel 2,00030. Karena t hitung $4,829 \geq t$ tabel sebesar 2,00030. Sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji *independent variable* dapat memberikan pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap *dependent variable*. Berikut hasil uji F:

Tabel 8

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.517	2	90.758	12.492	.000 ^b
	Residual	435.912	60	7.265		
	Total	617.429	62			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Tabel 8 menunjukkan F hitung adalah $12,492 \geq F$ tabel 3,15, sesuai tabel 4.13 Jika F hitung $\geq F$ tabel 3,15 diperoleh F hitung =12,492. Sehingga kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi secara bersamaan (simultan).

Analisis Linier Berganda

Berikut hasil uji analisis linier berganda:

Tabel 9

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.112	2.788		5.061	.000
	X1	-1.101	.097	-.126	-1.038	.303
	X2	.368	.076	.588	4.829	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel 4.11 berikut merupakan hasil persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,112 + (-1,101) + 0,368$$

Pada tabel 14 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kondisi ketika variabel kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi (X1) dan motivasi (X2) adalah ketika telah mencapai nilai konstanta sebesar 14,807.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar -1,101 yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai/ karyawan. Artinya, selama variabel lainnya tetap konstan atau sama dengan nol, maka setiap kenaikan satu unit variabel kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,101
3. Tanda positif sebesar 0,368 koefisien regresi motivasi (X2) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol, maka setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,368.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur tingkat pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.270	.2695

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,294 atau 29,4%, sehingga diperoleh pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,4%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui kompensasi tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyo atau penelitian yang dilakukan oleh Wijaya. Penelitian Martinus dan Budiyo menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. Devina Surabaya pada tahun 2016, hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Wijaya pada tahun 2015 di PT Sinar Jaya Abadi Bersama, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat berdasarkan karakteristik usia responden mayoritas berada pada usia 21-29 tahun dimana pada usia tersebut seseorang belum memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi dan bisa dilihat berdasarkan karakteristik lama kerja mayoritas masih bekerja 2-3 tahun dimana mereka belum memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga kompensasi belum begitu mereka butuhkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Anton dan Ririn di tahun 2019, pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BMT Se-kota Tangerang, hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Putra dkk pada tahun 2018, penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan oleh Putra dkk di PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Sumaryati pada tahun 2013 di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil penelitian, bisa ditarik kesimpulan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Serelia Prima Nutrisia yang disebabkan mayoritas karyawannya masih berusia 21-29 tahun dan masih belum memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Kemudian motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Serelia Prima Nutrisia, lalu kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Serelia Prima Nutrisia.

Saran

Untuk perusahaan mesti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi kompensasi tidak diabaikan begitu saja karena kompensasi adalah faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta untuk motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja untuk selalu ditingkatkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kemudian untuk peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian yang sama terkait dengan manajemen sumber manusia di lokasi yang sama agar menggunakan variabel lainnya atau menggunakan metode yang berbeda agar penelitian di PT. Serelia Prima Nutrisia bisa lebih meluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT*, 11(2), 137–146.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MALIA (TERAKREDITASI)*, 11(1), 151–168. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Antou, D. O. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Herlambang, T. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1).

- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 224–229.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGAL BERSAMA KOTA PALU. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.