

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. AGROBISNIS PANCA EKATAMA

Ria Estiana¹⁾, Nurul Giswi Karomah²⁾, Retno Setya Budiasningrum³⁾, Eva Khoerunisa⁴⁾
Politeknik LP3I Jakarta^{1,2,3)}

STIE-STAN Indonesia Mandiri⁴⁾

Email: ria.estiana@gmail.com¹⁾, nurulgiswi@gmail.com²⁾, retnosb18@gmail.com³⁾,
evakhoerunnisa13@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Performance is the result of a process of completing work and the behavior needed to achieve the desired results. An embodiment of work performed by employees and is generally used as a basis or reference for evaluating employees in an organization. Efforts to improve employee performance, companies can choose several ways that are in accordance with the company's capabilities, including by providing compensation. In addition to compensation, factors that affect employee performance are work motivation. Motivation is the giving of individual impulses to act that causes the person to behave in a certain way that leads to goals. Psychologically, the enthusiasm and enthusiasm of an employee in carrying out his work is strongly influenced by work motivation. The motivation that exists in employees is expected by individuals to work hard and be disciplined in their work. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation together (simultaneously) or (partial) on the performance of employees of PT. Panca Ekatama Agribusiness. The type of research conducted is descriptive quantitative research. The sample in this study were 66 respondents. The technique used is a random sampling technique, probability sampling. The data analysis method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis show that compensation is included in the very high category, work motivation is included in the high category, and employee performance is included in the very high category. The partial test shows that compensation has no positive and insignificant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And the results of the simultaneous test show that compensation and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance. In this study, the coefficient of determination for Employee Performance was 0.477. This means that variations in employee performance can be explained by 47.7% by variations in compensation and work motivation. The remaining percentage of 52.3% indicates that there is still influence from factors or variables that are not included in this study. Among the factors that influence employee performance is the amount of compensation that can affect employee performance.

Keywords: compensation, work motivation and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektifitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasarkan berbagi visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut di kelola oleh manusia. Menurut Feriyanto, 2015 manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model di dalam organisasi bisnis, yang dapat fisik dalam menunjukkan eksistensinya berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan di mulai dari usaha karyawan itu sendiri dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain daya manusia yang dikelola dengan baik akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik maka efektifitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasarkan berbagi visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut di kelola oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Manajemen Science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. (Purnaya, 2016:4)

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model di dalam organisasi bisnis, yang dapat fisik dalam menunjukkan eksistensinya berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan di mulai dari usaha karyawan itu sendiri dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain perusahaan mempunyai tujuan dalam standarisasi penerimaan tenaga kerja agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang di perlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Sebuah perwujudan kerja yang di lakukan karyawan dan umumnya di gunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, diantaranya dengan melakukan pemberian kompensasi. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang di terima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor, yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen, instansi agar motivasi para pegawai dapat di pertahankan dan kinerja karyawan di harapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik yang di berikan perusahaan kepada karyawan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaann memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Purnaya, 2016). Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain di tentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang di terapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Secara psikologis kegairahan dan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi yang ada pada karyawan di harapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi menurut wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan” yang di teliti oleh Hidayat dan Aryanti (2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan teknik pengambilan teknik *purposive* (secara sengaja). Kemudian penelitian yang di lakukan Damayanti, et al (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh yang signifikan, teknik pengumpulan data dengan cara teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Dari dasar pemikiran di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrobisnis panca Ekatama.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan. Karena sumber daya manusia di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut (Mangkunegara 2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dalam pemberian balas jasa disebut juga kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang baik secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan agar motivasi para pegawai dapat di pertahankan dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam pemberian kompensasi yang harus di perhatikan karena sebagian karyawan memiliki pandangan yang berbeda. Berikut faktor yang mempengaruhi kompeensasi menurut (Hasibuan, 2019:127) adalah sebagai berikut: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowonngan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar. (2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan. Bila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang mka tingkat kompensasi relatif kecil. (3) Serikat buruh / organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang

berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil. (4) Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaiknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil. (5) Pemerintah dengan undang - undang dan kepres. Pemerintah dengan undang – undang kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang. (6) Biaya hidup / *cost of living*. Biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. (7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula. (8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalamannya lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil. (9) Kondisi perekonomian nasional. Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengurangan (*disquieted unemployment*). (10) Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakaanya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

Motivasi Kerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus optimal dan efektif. Maka sumber daya manusia perlu adanya dorongan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu pemberian motivasi kepada karyawan sangatlah penting. Motivasi Menurut (Rivai 2011:837) serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. tujuan motivasi menurut (Hasibuan 2019: 146) adalah sebagai berikut

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut McClelland dalam Rivai (2011), indikator motivasi terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu, kebutuhan untuk memperluas pergaulan. Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan karena sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan motivasi karyawan dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik dan

mengefisienkan penggunaan dan alat bahan baku.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Simamora (2006) dalam Estiana dan Pramulanto (2020), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan (1) kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Analisis Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa kaji literatur yang dilakukan peneliti terdahulu tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan” yang diteliti oleh Yayat Hidayat, Nopika Aryanti (2016) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik bawang Goreng UD. Sinar Tani. Penelitian yang dilakukan Damayanti, et al 2013 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh yang signifikan. Pada tahun 2016 penelitian Kurnia yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur yogyakarta” dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif para variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Sediarsih 2017 yang berjudul “analisis kinerja berbasis kepuasan kerja dan kompensasi dengan variabel intervening motivasi kerja menyatakan bahwa kompensasi tidak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri 2018 yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” yang dapat disimpulkan tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Agrobisnis Panca Ekatama. PT. Agrobisnis Panca Ekatama adalah anak perusahaan dari PT. Super Unggas Jaya yang merupakan satu unit dari perusahaan corporation di bawah Cheil Jedang yang berpusat di Korea Selatan. Awal terbentuknya perusahaan adalah ingin membuat perusahaan pakan ternak, namun memerlukan uji coba langsung terhadap ayam, sehingga didirikan peternakan ayam breeding di Indonesia yang berpusat di Jakarta dan memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia salah satunya di Purwakarta.

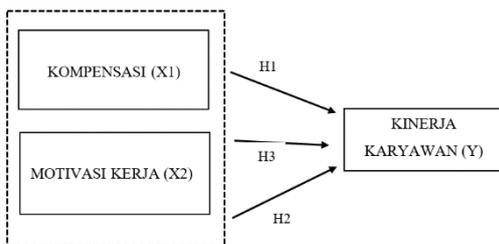
Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode survei dengan membagikan kuesioner. Sementara data pendukung pada bab 1 dan struktur organisasi berasal dari arsip perusahaan, dengan kata lain merupakan data sekunder. Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT Agrobisnis Panca Ekatama sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 1
Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah Karyawan
Staff Farm	13
Farm	137
Staff Hatcery	34
Hatcery	6
Total	190

Dari populasi tersebut didapat sampel pada penelitian ini sebanyak 66 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Probability Sampling*, yaitu Teknik sampel *Random Sampling*. Analisis instrument penelitian, yaitu dengan melakukan uji validitas, reliabilitas pada kuesioner dan uji normalitas.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data kuantitatif, dimana melakukan analisa terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran. Adapun metode untuk menganalisis penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Regresi Linier Sederhana



Pada kerangka pemikiran diatas, menunjukkan peneliti akan mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama (simultan) maupun (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama. Berdasarkan penjabaran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama
2. H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama
3. H₃: Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di bagikan kepada 66 responden didapatkan karakteristik reponden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Hasil dari dari masing masing karakteristik respondensebagai berikut

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakter Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
<25 tahun	0	0
25 - 35 tahun	29	44,0
>35 tahun	37	56,0
Jumlah	66	100,0

Sumber: data primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang telah disebar dengan sampel 66 menyatakan bahwa responden yang berusia <25 tahun berjumlah 0 responden sedangkan usia 25-35 ada 29 responden yang bisa di presentasikan 44 % sedangkan angka paling tinggi di usia >35 ada 37 responden dengan presentasi 56 %.

2. Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki Laki	66	100
Perempuan	0	0
Total	66	100

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 pada tabel karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin laki laki dengan 66 responden dengan hasil pesentasi 100 %, sedangkan jenis responden jenis kelamin perempuan 0 responden dengan 0%.

3. Karakteristik Berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP – SMA	66	100,0
D3	0	0
S1 - S2	0	0
Total	66	100,0

Sumber : Data Primer

Tabel 4.3 tabel karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa keseluruhan responden lulusan SMP-SMA dengan jumlah responden 66 atau 100%.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 yaitu tabel berdasarkan lama bekerja responden 1-2 tahun berjumlah 4 responden atau 6%, lalu 2-3 tahun ada 2 responden dengan presentasi 3%, kemudian >3 tahun ada 60 responden atau 91%.

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-2 tahun	4	6,0
2-3 tahun	2	3,0
>3 tahun	60	91,0
Total	66	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.55 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	66	34,33	2,627
Motivasi Kerja	66	30,24	3,899
Kinerja Karyawan	66	15,82	1,663

Sumber: data primer

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu sebesar 34,33 dan terendah yaitu 15,82. Adapun nilai standar deviasi yang tertinggi adalah 3,899 dan terendah 1,663. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai standar deviasi maka semakin tinggi keanekaragaman jawaban responden. Sedangkan semakin rendah nilai standar deviasi maka tidak menunjukkan variasi tingkat keanekaragaman jawaban responden dimana semakin seragamnya jawaban responden.

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *pearson correlation*. Hasil dari perhitungan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.66 Korelasi Antar Variabel

		Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,370**	,363**
	Sig. (2-tailed)		,002	,003
	N	66	66	66
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,370**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	66	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,363**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	
	N	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer

Berdasarkan output perhitungan yang disajikan pada tabel 4.6. dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Besar koefisien korelasi variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,363 dengan tingkat signifikan 0,003. Karena level signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Besar koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,681 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena level signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan positif antara variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-F atau uji simultan, Uji-t atau uji Parsial dan koefisien determinasi. Adapun pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan uji simultan (Uji - F) dan uji individual (Uji-t).

Hasil Regresi linier berganda

Tabel 4.77 Output Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,866	2,041		2,384	,020
	Kompensasi	,081	,062	,128	1,306	,196
	Motivasi Kerja	,270	,042	,633	6,458	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,866 + 0,081X_1 + 0,270X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi (X1), tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sementara motivasi kerja (X2) diketahui mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.88 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,850	2	42,925	28,779	,000 ^b
	Residual	93,968	63	1,492		
	Total	179,818	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: data primer

1. Ho: b1,b2=0

Secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Ha:b1,b2>0

Secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh nilai F hitung sebesar 28,779 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikan 5% (0,05). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

Uji parsial (Uji-T)

Dengan diterimanya Uji-F, maka selanjutnya pengujian akan dilakukan secara parsial. Hasil Uji-T dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,866	2,041		2,384	,020
	Kompensasi	,081	,062	,128	1,306	,196
	Motivasi Kerja	,270	,042	,633	6,458	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer

1. Variabel Kompensasi

Ho : b1 = 0

Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha : b1 > 0

Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 1,306 dan signifikan pada level 0,196, karena 0.196 < 0,05, maka Ho diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Ho : b2 = 0

Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: b2 > 0

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 6,458 dan signifikansi pada level 0,000 , karena 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi

Tabel 4.10 Korelasi Kuadrat

R	R Square
0,691 ^a	0,477

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 47,7%. Hal ini berarti bahwa variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan 47,7% oleh variasi Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sisa presentase sebesar 52,3% menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor faktor atau variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Diantara faktor – faktor yang mempengaruhi dalam Kinerja Karyawan adalah besarnya Kompensasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian, model analisis Kinerja Karyawan menggunakan Kompensasi dan Motivasi Kerja sebagai prediktor.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi harus dilakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya bonus, promosi, tunjangan tunjangan dan kompensasi non finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup stabil. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi regresi berganda berdasarkan variabel terikat yang memiliki hubungan kausal atau variabel.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-T pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independent. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh (Sediarsih, 2017) yang menyatakan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-T pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independent Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al. 2013) pada penelitian ini indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu dan kebutuhan untuk memperluas pergaulan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan penjelasan diatas diketahui ketika Motivasi Kerja meningkat, maka akan mempengaruhi meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mundakir dan Zainuri 2018. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening"

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitiann dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama

Saran

1. Kompensasi merupakan hal penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat lebih baik dari segi hal pembagian tunjangan kesehatan, bonus dan insentif yang masih kurang merata. Hal tersebut dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mensejahterakan karyawannya.
2. Motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Agrobisnis Panca Ekatama untuk itu peneliti memberikan saran sebaiknya di perusahaan tersebut memberikan penghargaan, pujian atas prestasi yang dicapai karyawan.

3. Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Estiana, R., & Pramulanto, H. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 6(01).
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Y. R., & Aryanti, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *JURNAL AGRONIS*, 1(1), 57-74.
- Kurnia, R. J. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 165-172.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Purnaya, Gusti Ketut. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sediarsih, W. (2017). Analisis Kinerja berbasis Ke-puasan kerja dan Kompensasi dengan Variabel intervening Motivasi Kerja. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 107-120.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali PERS, Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.