

Pengaruh Ketepatan Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuni Wahyuni¹⁾ Juhandi²⁾*
awahyunny@gmail.com¹⁾ juhandiuniba66@gmail.com²⁾*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Banten^{1,2)}

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of compensation and motivation on performance. The type method in this study uses quantitative methods as causality, which is a study to determine the relationship/influence of independent variables on variables without making additional changes or manipulation of existing data. The population is 367 employees and the sample used in this study is the employees of PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Quality Improvement Production Division Cikande Serang which employs 79 employees using the slovin formula. The sampling technique in this study uses Incidental Sampling. The results showed that there was a positive and significant influence on employee performance compensation with value. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance. There is a positive and significant effect of compensation and motivation together on employee performance at PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Production Quality Improvement Section. To be able to improve employee performance can be done by offering compensation and increasing employee motivation.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode jenis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Populasi yang berjumlah 367 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* Cikande Serang yang berjumlah 79 pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Incidental Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production*. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menyesuaikan pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi menuntut persaingan antar perusahaan dan instansi yang semakin ketat, salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

PT. Parkland World Indonesia mengalami perubahan beberapa kali proses, dimana perusahaan yang beralokasi di JL. Raya Serang Km 68, Desa Nambo ilir Cikande-Serang yang berdiri sejak tahun 2006 ini awalnya bernama PT. Poong Won Inndonesia dibuktikan dengan No Akte pendirian 06 tanggal 12 september 2006 dan akhirnya pada April 2008 dengan bergantinya pemegang saham maka perusahaan ini resmi berganti nama PT. Parkland World Indonesia. PT. Parkland World Indonesia merupakan produsen produk brand sepatu seperti Adidas, New Balance, dan K-swiss. *Quality Improvement Production (QIP)* bagian ini bagian dari *Total Quality Management* yang merupakan bagian dari *Quality Control*.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang baik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Dari hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, pada PT. Parkland World Indonesia (PWI) Plant 2 Bagian QIP, sementara untuk saat ini terindikasi masalah antara lain: belum optimalnya penilaian pemberian apresiasi *reward*, tujangan kinerja pada karyawan PT. Parkland World Indonesia (PWI) Plant 2 Bagian QIP, kurangnya etos kerja yang baik pada PT. Parkland World Indonesia (PWI) Plant 2 Bagian QIP, kurangnya motivasi dari atasan terhadap bawahan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian QIP, Belum optimalnya tingkat kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia (PWI) Plant 2 Bagian QIP, kurangnya semangat dalam mengerjakan tugas mengakibatkan pimpinan memberikan teguran atas keterlambatan pengumpulan laporan kualitas, Kurangnya sikap membantu rekan kerja mengakibatkan suatu pekerjaan tidak segera terselesaikan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada

karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan.

KAJIAN TEORY

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental". Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memebrikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan morganisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi mengacu pada pengorganisasian alat pengganti untuk mencapai tujuan dan untuk mempertahankan tingkat fungsi tertentu dalam menanggapi aktual atau kerugian sumber daya yang diantisipasi. Kompensasi merupakan pemberian imbalan terhadap perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi adalah jantung dari perencanaan strategik perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Siagian menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan/manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif. Adapun indikator dari motivasi kerja pegawai adalah perasaan senang dari karyawan bekerja di kantor ini, dengan ke tempat kerja tepat waktu, tidak pulang mendahului jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tekun dan giat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan.

Hipotesis Penelitian

- H1: Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.
- H2: Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.
- H3: Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode jenis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's summated Ratings*). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang yang berjumlah 367 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan kerangka sampling di atas, teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Incidental sampling* artinya yang secara kebetulan dan layak dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Berganda
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.409	6.393

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data : hasil olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan IBM SPSS Statistics 25 diperoleh R sebesar 0.651, hal ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah terdapat hubungan yang kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.599-0.799.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.670	4.928		4.600	.000
Kompensasi	.320	.102	.361	3.152	.002
Motivasi	.309	.100	.356	3.105	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data : hasil olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, perhitungan SPSS 25 tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.670 + 0.320 X_1 + 0.309 X_2$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 22.670 artinya jika Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) nilainya adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah tetap 22.670.
- b) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X₁) bernilai positif sebesar 0.320. Artinya jika Kompensasi (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.320 kali atau 32.0%.
- c) Nilai koefisien regresi Motivasi (X₂) bernilai positif sebesar 0.309. Artinya jika Motivasi (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.309 kali atau 30.9%

**Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.409	6.39

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berkontribusi 35.1% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 64.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Uji Hipotesis Uji T
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.670	4.928		4.600	.000
	Kompensasi	.320	.102	.361	3.152	.002
	Motivasi	.309	.100	.356	3.105	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.152 > 1.991$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.105 > 1.991$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

Tabel 5 Uji F Pengaruh

		ANOVA ^a		
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	27.973	.000 ^b

Berdasarkan tabel 4.25 di atas hasil pengolahan SPSS V. 25 diperoleh nilai F-hitung sebesar 27.973 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F-tabel. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), dan $df : n-k-1 = 79-2-1 = 76$ maka diperoleh F-tabel sebesar 3.12. Karena nilai F-hitung ($27.973 > F\text{-tabel}$ (3.12)), maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Dari *output SPSS* di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji -F maka dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Serang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan telah menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji -T Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Variabel (X_1) Disiplin Kerja teruji berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement*

Production (QIP) Cikande Serang, ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.152 > 1.991$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella & Tannady, (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi, Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1 Fakultas Humaniora & Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Dari hasil Analisis di dapatkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0.00 < 0.05$ berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji T Secara Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Uji t pada motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.105 > 1.991$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Untuk karakteristik Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0.591 menunjukkan hubungan yang sedang berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,400-0.599.

Berdasarkan fakta dilapangan Motivasi tidak mendukung Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang, tetapi hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil kuisioner yang di sebar ke Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang, sebanyak 79 responden kemudian diolah dengan program SPSS 25 menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawn (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar & Saryono, (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi dan kepemimpinan yang baik, disiplin pegawai yang tinggi, serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai mempunyai positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat, kepemimpinan semakin baik, dan disiplin pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

Berdasarkan tabel hasil uji -F di atas hasil pengolahan *SPSS 25* pengolahan *SPSS V. 25* diperoleh nilai F hitung sebesar 27.973 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F -tabel. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), dan $df : n-k-1 = 79-2-1 = 76$ maka diperoleh F -tabel sebesar 3.12. Karena nilai F -hitung (27.973) > F -tabel (3.12), maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Dari *output SPSS* di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji -F maka dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

Berdasarkan fakta dilapangan Kompensasi dan Motivasi tidak mendukung Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang, tetapi hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil kuisioner yang di sebar ke Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang, sebanyak 79 responden kemudian diolah dengan program *SPSS 25* menunjukkan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 1.028. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja meningkat 1 satuan akan meningkatkan variable Kinerja sebesar 1.028, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan Berdasarkan table tersebut diatas yakni yang menghasilkan nilai R sebesar 0.809 atau 80.9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Sangat Kuat (0.800 – 1.00) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama- sama) mempengaruhi Kinerja, sedangkan sisanya sebesar sebesar 35.9% (100% - 64.1%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji -t diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji -t diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Berdasarkan tabel pada uji -F hasil pengolahan *SPSS 25*, dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi (X_1) dan

motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 Bagian *Quality Improvement Production* (QIP) Cikande Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aldi. Y & Susanti. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Arikunto, Suharsimi. (2002), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang*, 13(1), 1–13.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Fakultas Humaniora & Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya*, 2016, 121–124.
- Geer, Charles R. (1995), *Strategi and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice.
- Ghozali, Imam. (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjosoedarmo, (2001), *Total Quality Management, Andi Offset*, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajaya, Muhamad Herman, Fathoni, Aziz, Minarsih, Maria Magdalena, (2016), Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderating, (Study in Pt. Djarum Unit Skt Keradenan Kudus) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran Semarang.
- Karina. (2013), *Modul Aplikasi SPSS*. Serang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Bina Bangsa.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859
- Khairuddin, H., & Mofika, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–9.
- Kristanti & Lestari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Jurnal Nusamba, Universitas Kadiri*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>.

- Lestari, Putih, (2016), Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Islam Ibadurahman Ciruas-Serang, STIE Bina Bangsa Banten.
- Manansal Romkye, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Manado.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy. R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 Ed; Wibi Hardani, Ed.). Jakarta: Erlangga Jakarta.
- Pakpahan, Edi Saputro., Siswidiyanto., Sukanto, (2016), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), pp. 646–656.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference, STIE Widyagama Lumajang*, 2, 430–438.
- Rumagit, G. I., Rate, P. V, & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 7(3), 3938–3947.
- Santoso, Edi, (2011), Analisis Penerapan Budaya Kaizen Dalam Pengelolaan KPRI Universitas Jember, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Saputra & Darmanah. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Sugiyono. (2014), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2014), Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. Suriasumantri, Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer, Sinar Harapan.
- Sutrisno Edi, (2015) Budaya Organisasi, Pernerda Media Jakarta, Cetakan Ke empat.
- Surwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 3(1), 16–23.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 7(1), 6–12.
- Sutanjar, & Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis*, 3(2).
- Umar, Husein. (2005), Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai, dan Jauvani Sagala, Ella, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ke II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Vionita, Vevi Gusrini, (2013), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh, Universitas Negri Padang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wentri Vico Rumondor, (2013), Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Dilat Daerah Minahasa Selatan, Jurnal EMBA, Vol.1, p.1044. Jakarta Consulting Group.
- Wijaya, Purwanto, & Sulistiyowati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun*, 11271–11287.
- Worang, & Runtuwene. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*, 8(2), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Yudistira & Susanti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. *Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP," March*, 25–27.