

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAPFA COMFEED UNIT GRATI 2 DI PLOSOSARI GRATI PASURUAN2

Nurul Hakiki¹⁾, Dr. Eva Mufidah, S. AB, MM²⁾, Nurul Akramiah, S.E,MM.³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

^{2,3)}Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E- mail : hakikimunk@gmail.com, eva.moev@gmail.com, nurul.aidan04@gmail.com.

Abstrak

Belum lama ini, musim hujan membuat pekerjaan karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan tidak normal seperti biasanya, karyawan harus kerja ekstra dua kali lipat. Agar sebelum penjualan ayam sakit itu kembali normal maka apa ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 60 . Analisis yang digunakan adalah uji instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinan. Hasil penelitian variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti Motivasi sangat penting terhadap kinerja karyawan. Dan untuk variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti variabel Kompensasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinan (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,821 yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 821%. Sedangkan variabel lain diluar penelitian sebesar 17,9%,

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci : <i>Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan</i>	
---	--

PENDAHULUAN

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Poultry Breeding Division* Unit Grati 2 merupakan perusahaan perseroan terbatas (PT) yang fokus di bidang peternakan ayam dan berlokasi di dusun Tanah Celeng desa Plososari kecamatan Grati kabupaten Pasuruan. Masalahnya Belum lama ini, musim hujan membuat pekerjaan karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan tidak normal seperti biasanya, karyawan harus kerja ekstra dua kali lipat tidak seperti saat musim kemarau. Agar sebelum penjualan ayam sakit itu kembali normal maka apa ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Oleh karena itu, berangkat dari fenomena permasalahan yang ada maka peneliti ingin mengkaji terkait kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan".

(sherlie 2020 :756) kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan hasil yang bagus dengan cara kualitas dan kuantitas yang baik. kinerja karyawan ialah bentuk yang dihasilkan dari kegiatan karyawan ketika bekerja baik pekerjaan yang diperlakukan karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Slamet, 2007:204). Simamora (,2014:22) mengemukakan bahwa kompensasi (compensation) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan- karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk penelitian ini diperoleh dari taggapan responden kuesioner dari seluruh karyawan PT.Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Metode Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (Teknik Sensus). (Arikunto 2006) menjelaskan bahwa jika populasi yang ingin diteliti kurang dari 100 orang. Maka sebaiknya diambil semua untuk dijadikan sampel. maka jumlah sampel dapat diambil seluruhnya dari jumlah populasi yaitu sebanyak 60 karyawan. Sampel yang berdasarkan kriteria khusus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Dengan memanfaatkan survei, observasi, kuensioner dan interview/ wawancara. . Analisis yang digunakan adalah uji instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regrensi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

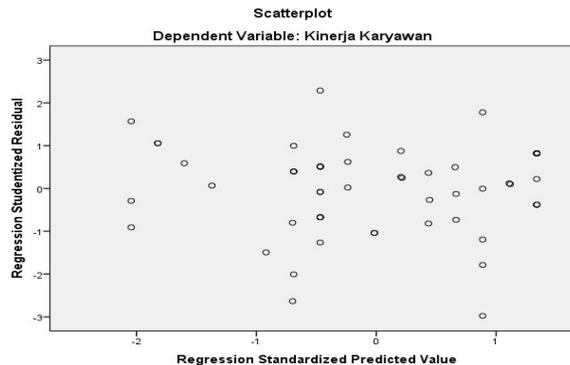
Variabel	Colinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0.176	5.678
Kompensasi (X2)	0.176	5.678

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar $0.176 > 10$ dan nilai VIF sebesar $5.678 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Grafik scatterlot



Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Terlihat bahwa titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu pada grafik scatterpot,maka dapat dikatakan grafik scatterpot tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan	
Test Statistic	0,093		
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residual	berdistribusi normal

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas yang dilakukan dengan metode uji statistik diperoleh nilai 0,093 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkontribusi normal.

d. Uji Linearitas

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi (X1)	0.582	Linear
Kompensasi (X2)	0.085	

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Ditemukan bahwa nilai sig. Deviasi from linearity pada variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan 0.582 lebih besar dari 0,05. Sementara itu untuk nilai sig. deviasi from linearity variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan 0.085 lebih besar dari 0,005. Maka kesimpulannya bahwa variabel ini memiliki hubungan linear.

e. Uji Autokolerasi

Tabel 5
Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin watson
1	0.906	0.821	0.815	1.708	1.791

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Berdasarkan tabel diatas kita dapat ketahui bahwa nilai statistik uji Durbin watson yang diperoleh adalah 1.791. dengan nilai DL sebesar 1.5144 dan nilai du sebesar 1.6518. karena $du < d < 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi positif dan negatif.

ANALISIS DATA

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Vriabel	Unstanderdizer Coeffisiens			Keterangan
	Nilai Koefisiien regresi (B)	Std Error	Sig	
Konstanta	1.151	1.749	0.513	
Motivasi (X1)	0.796	0.342	0.023	Berpengaruh Positif
Kompensasi (X2)	0.828	0.356	0.024	

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 1.151 + 0.796 X_1 + 0.828 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 1.151, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) bernilai persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen Keputusan Pembelian (Y) adalah sebesar 1.151
2. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.796 artinya bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1% maka Keputusan Pembelian akan naik sebesar 0.796 atau 79,6% dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu Motivasi dianggap konstan.
3. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.828 artinya bahwa Kompensasi (X2) berengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika kompensasi (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.828 atau 82,8% dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu Motivasi dan Kompensasi dianggap konstan.

Uji Koefisien Diterminan (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Diterminan (R^2)

Variabel	R	R Square	Keterangan
Motivasi (X1)	0,906	0,821	Kuat
Kompensasi (X2)			

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) 0,821 sehingga nilai R-Square dikategorikan sangat kuat, artinya adalah kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai 0,821 memberikan pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,821 % ditentukan oleh variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F Hitung	F tabel	Sig
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	130.807	3.15	0.000
Kompensasi (X2)				

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikasinya $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 16 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 130.807, sedangkan F tabel ($130.807 > 3.15$), dan signifikansi $0.000 > 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji t)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1)	2.329	3.1559	0,023
	Kompensasi (X2)	2.322	3.1559	0,024

Sumber: Data Primer Yang Dioalah,2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji t pada masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan nilai Label yaitu $(\alpha/2; nk-1)$ maka $(0.05/2; 60-2-1)$ $(0.025; 60-2-1) = 3.1559$. Variabel Motivasi (X1) hasil sig. $0,023 > 0.05$. dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.329 < 3.1559$ dan variabel Kompensasi (X2) hasil nilai sig. $0,024 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.322 > 3.1559$. Sehingga Variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) dan Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji simultan diatas variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X1) secara silmultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari nilai signifikasi dan perhitungan dengan menggunakan taraf 5% atau (0.05) yaitu Ftabel (dfl:df2) atau (Kin-k) $(2; 60-2)$ $(2; 58)$ 3.15, dengan dignifikasi $0,023 < 0.05$ dan nilai F hitung F tabel yaitu $130.807 > 3.15$. artinya **H1 diterima** atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikasi secara simultan terhadap variabel denpenden Kinerja Pembelian (Y).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t diatas menjelaskan bahwa masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhdap variabel Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikasi dari label yaitu $(\alpha/2; nk-1)$ maka $(0.05/2;$

60-2-1 (0.025;60-2-1) = 3.1559. Variabel Motivasi (X1) hasil sig.0.000 > 0.05. dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2.329 < 3.1559. dan variabel Kompensasi (X2) hasil sig. 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung F tabel yaitu 2.322 > 3.1559.artinya hipotesis yang kedua **H₂ diterima**. sehingga Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t diatas menjelaskan bahwa masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dari label yaitu (a/2; nk-1) maka (0.05/2; 60-2-1 (0.025;60-2-1) = 3.1559. Variabel Motivasi (X1) hasil sig.0.000 > 0.05. dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2.329 < 3.1559. dan variabel Kompensasi (X2) hasil sig. 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung F tabel yaitu 2.322 > 3.1559. artinya hipotesis yang ketiga H₃ diterima sehingga Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed unit Grati 2 di Plososari Kec.Grati Kab. Pasuruan dan Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis 1 yaitu uji F menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Kompensasi (X1) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikansi 0,023 < 0.05 dan nilai F hitung F tabel yaitu 130.807 > 3.15. artinya H₁ diterima atau Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai sig.0.000 > 0.05. dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2.329 < 3.1559. Nilai t hitung F tabel yaitu 2.322 > 3.1559. sehingga Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal ini menegaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan di perusahaan tersebut.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig. 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung F tabel yaitu 2.322 > 3.1559. sehingga Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam

menjalankan tugas sehari-hari. Hal tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan kompensasi yang efektif dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

SARAN

Untuk PT. Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan

- a. untuk melakukan evaluasi dan menyesuaikan tunjangan secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan standar industri. Menyediakan tunjangan yang fleksibel seperti asuransi kesehatan atau subsidi transportasi yang dapat disesuaikan dengan preferensi karyawan, serta memastikan karyawan mengetahui dan memahami cara mengakses tunjangan tersebut, akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- b. untuk merancang program insentif yang lebih adil dan menarik. Insentif berbasis kinerja yang jelas dan terukur akan memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, diversifikasi insentif, seperti bonus tunai, hadiah, atau liburan, dapat memberikan pilihan yang lebih sesuai dengan preferensi individu karyawan. Dengan komunikasi yang transparan mengenai kriteria dan cara mendapatkan insentif, karyawan akan lebih termotivasi dan merasa usaha mereka diakui dan dihargai.
- c. untuk memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan sendiri. Dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar dan mengurangi pengawasan yang berlebihan, karyawan akan merasa dipercaya dan termotivasi untuk bekerja lebih mandiri. Selain itu, menyediakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu dan pemecahan masalah akan membantu karyawan menjadi lebih percaya diri dan mampu bekerja secara independen. Lingkungan kerja yang mendukung kemandirian akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Sherlie. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. Batam. .
- Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- Yuningsih, Erni, Sri Harini, dan M. Gusnul Rifky. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. 2020. *Jurnal Visionida*. Vol. 6, No. 1. Juni.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.