

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER TBK KRAGILAN KABUPATEN SERANG

Oleh :

Tajudin¹, Surya Alam²,

¹Universitas Primagraha, Email, tajudindin987@gmail.com

²Universitas Primagraha, Email, SuryaaAlaam@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan pengaruh gejala bersifat kausal (sebab akibat). Populasi adalah karyawan di PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk pada bagian produksi sebanyak 55 orang. sedangkan jumlah sampel dengan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk pada bagian produksi.

Hasil penelitian ini diperoleh pada hipotesis 1 terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk dan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi merupakan salah satu tanggung jawab dari perusahaan kepada karyawan dalam setiap bulannya sebagai hak yang diterima oleh para

karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan layak merupakan salah satu kewajiban yang perusahaan untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi atau non materi. Jadi perusahaan harus memberikan kompensasi langsung yang layak kepada karyawan agar mampu bekerja secara produktif sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan pada pemberian kompensasi diantaranya adanya pemberian upah lembur karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan kinerja karyawan, ketidaksesuaian dan ketidakrata-rataan jumlah upah lembur pada setiap karyawan, pemberian upah lembur terkadang diukur berdasarkan pemenuhan target keuntungan dan adanya keterlambatan dalam pembayaran upah lembur.

Sedangkan permasalahan pada motivasi karyawan diantaranya adanya karyawan yang kurang mematuhi peraturan, kurangnya kesediaan bekerjasama antar karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan dan menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Apabila karyawan sudah tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, Malayu (2016:92). Untuk hal ini seharusnya adanya pemberdayaan interpersonal yang saling menguntungkan satu sama lain yang didasarkan kepercayaan dan keterbukaan antara sesama karyawan, yang berakibat menurunnya kinerja karyawan. Bila diuraikan masalah kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat diungkapkan dengan indikasi diantaranya, tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan hasil kenyataan, program kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah.

Dengan demikian dalam hal ini sangatlah diperlukannya pemberdayaan kinerja untuk membangun hubungan interpersonal. Selain itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan budaya dan motivasi karyawannya dalam bekerja, karena menjadi faktor penting terhadap peningkatan kinerja.

Beberapa peneliti mengenai kinerja telah dilakukan oleh para peneliti, Penelitian Winarni, dkk (2016) yang menyatakan kompensasi mempengaruhi kinerja berbeda dengan penelitian Sunarjo (2014) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Novelisa (2016) yang menyatakan motivasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Erdiansyah (2016) secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2015:124) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:604) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2015:114) Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

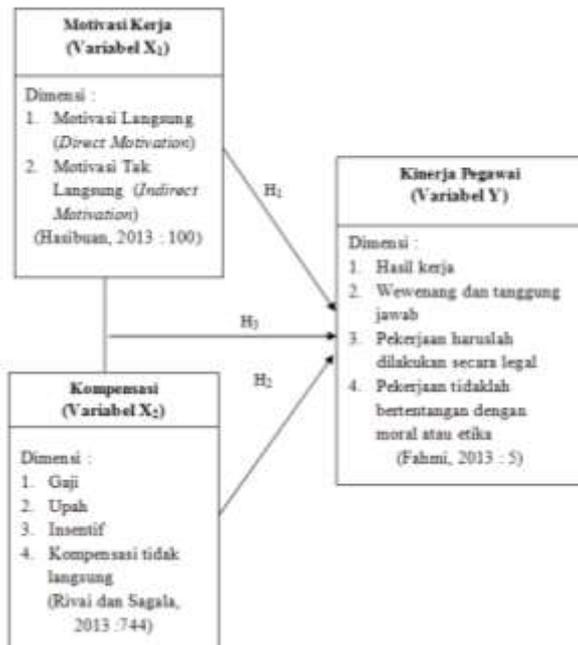
Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Menurut Samsudin (2017:187) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non finansial*).

Menurut Rivai dan Sagala (2013:741) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya, sedangkan Nonfinansial adalah penghargaan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar : 2.2 Kerangka Teoritik

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan di atas maka selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun kerangka berpikir. Dengan kerangka berpikir itu selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun hipotesis. "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan" Sugiyono (2014:51).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H₁) Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang
- Hipotesis 2 (H₂) Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang
- Hipotesis 3 (H₃) Diduga motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat) Sugiyono (2014:8)

Adapun jenis pengambilannya adalah penelitian kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif korelasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel yang ada yaitu variabel komitmen, kedisiplinan dan kinerja karyawan sehingga akan diperoleh hasil hubungan antar variabel tersebut menjadi jelas.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah karyawan di PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang pada bagian produksi sebanyak 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian di atas, maka populasi sekaligus sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang pada bagian produksi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti di lapangan, baik melalui wawancara maupun hasil pengukuran langsung lainnya, dengan menggunakan teknik Kuesioner: yaitu pertanyaan/ pernyataan tertulis. untuk mendapatkan informasi dari responden.
2. Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung, yang diperoleh dengan memanfaatkan hasil pengumpulan data pihak lain, misalnya profil perusahaan
3. *Data Tersier* adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh dari skripsi, tesis, disertasi, jurnal, dan majalah ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

Tabel : 4.1 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.394	10.400		1.769	.083
Motivasi Kerja (X1)	.441	.093	.501	4.760	.000
Kompensasi (X2)	.357	.104	.363	3.447	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21 tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18,394 + 0,441.(X_1) + 0,357.(X_2)$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta = 18,394 hal ini berarti jika nilai dari motivasi kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan sebesar 18,394
2. Harga koefisien $b_1 = 0,441$ berarti bahwa, apabila nilai X_1 (Motivasi kerja) sama dengan nol (0), sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan menjadi 0,441

3. Harga koefisien $b_2 = 0,357$, hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai X_2 (kompensasi) sama dengan nol (0), sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (kinerja karyawan) mengalami kenaikan sebesar 0,357

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen, Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel : 4.2 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.413	5.94057

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21 tahun 2020

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,435. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) mempengaruhi sebesar 43,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.394	10.400		1.769	.083
Motivasi Kerja (X1)	.441	.093	.501	4.760	.000
Kompensasi (X2)	.357	.104	.363	3.447	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21 tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n - 2$ ($55 - 2 = 53$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006 sedangkan t_{hitung} sebesar 4,760 maka terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,760 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang

Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel : 4.3 Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.394	10.400		1.769	.083
Motivasi Kerja (X1)	.441	.093	.501	4.760	.000
Kompensasi (X2)	.357	.104	.363	3.447	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21 tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n - 2$ ($55 - 2 = 53$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006 sedangkan t_{hitung} sebesar 3,447 maka terdapat pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,447 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang.

Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel : 4.4 Uji F Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411,012	2	705,506	19,991	,000 ^b
	Residual	1835,097	52	35,290		
	Total	3246,109	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21 tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil output di atas, setelah pengujian dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 19,991$ sedangkan nilai F_{tabel} diambil dengan ketentuan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ atau $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 55-3 = 52$ diperoleh sebesar 3,175 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,991 > 3,175$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 pada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,760 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,551 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai motivasi kerja semakin meningkat maka kompensasi akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rira Nuradhawati (2018) yang menyatakan penilaian motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y) serta penelitian Yamanie dan Syaharuddin (2016) yang menyatakan penilaian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 pada penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,447 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,431 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Winarni, dkk (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian Sunarjo (2014) yang menyatakan kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,991 > 3,175$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,659 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat artinya nilai prestasi dan kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hubungan motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,760 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,551 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai motivasi kerja semakin meningkat maka kompensasi akan semakin meningkat
2. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,447 > 2,006$) dengan tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi sebesar 0,431 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Serang, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,991 > 3,175$) dengan tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$ sedangkan nilai korelasi sebesar 0,659 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat artinya nilai prestasi dan kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dilakukan melalui pendekatan yaitu faktor individu dan faktor kelompok yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas dan faktor pendukung lainnya yang ada disekitar tempat bekerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajer level atas dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dalam mempengaruhi ketertarikan individu terhadap tugas yang akan berdampak pada kinerjanya
3. Penelitian ini akan lebih berguna apabila hasil dari penelitian ini digunakan untuk suatu usulan perbaikan, sehingga penelitian-penelitian berikutnya dapat menjadi lebih baik dan dapat memperbaiki keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Dengan melihat kesimpulan diatas hendaknya agar pihak pimpinan terus menerus berupaya untuk menjaga dan terus menerus meningkatkan penilaian motivasi kerja sehingga membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerjanya di organisasi
2. Hendaknya perusahaan dapat memberikan kompensasi untuk karyawan yang sesuai dengan jika melebihi target jam kerja dan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan.
3. Penelitian yang akan datang disarankan agar dapat menggunakan penelitian berbeda sehingga penelitian lain lebih bervariasi dan berkualitas

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi AW, Haryadi D, Shaechurodji. Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *J Mantik*. 2022;6(36):1892–902.
- Anshori AS, Mukhsin M, Suhendra I, Haryadi D. Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving Performance , Knowledge Sharing as An Intervening Variable. *Enrich J Manag J*. 2022;12(3):2201–9.
- Budiman, Novelisa P., Saerang, Ivonne S., dan Sendow, Greis M. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. *Jurnal Emba* Vol.4 No.4
- Fachreza., Musnadi, Said dan Majid, M. Shabri Abd. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2, No. 1.
- Haryadi D, Setiawati ET, Juhandi. The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *J Mantik*. 2022;6(1):686–98.
- Haryadi D. Meningkatkan Employe Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *eCo-Buss*. 2022;4(3):660–75.
- Haryadi D, Setiawati ET, Barat STA, Setiadi MT, Juhandi. Improving Employee Performance With Transformational Leadership Through Intrinsic Motivation. *Tianjin Daxue Xuebao (Ziran Kexue yu Gongcheng Jishu Ban)/ J Tianjin Univ Sci Technol*. 2022;55(03):361–71.
- Haryadi D, Prahiawan W, Nupus H, Wahyudi. Transformational Leadership, Training, dan Employe Performance Mediasi Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction. *Ultim Manaj J*. 2021;13(2):304–23.
- Haryadi D, Wahyudi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG J Manaj dan Strateg Bisnis*. 2020;1(1):15–21.
- Gunawan R, Haerofiatna, Haryadi D. The effect of extrinsic motivation , interpersonal trust , and organizational commitment in improving employee performance. *Enrich J Manag*. 2022;12(5):3392–9.
- Karsikah, Kambara R, Ramdansyah AD, Haryadi D. Determinants of job satisfaction: internal communication relationships in improving employee performance. *Enrich J Manag*. 2023;12(6):4692–7.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi A, Prahiawan W, Pancasasti R, Haryadi D. Enrichment : Journal of Management Predicting employee performance through extrinsic motivation : A conceptual model and empirical validation. 2023;12(6).
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktaviani F, Syaechurodji, Alfarizi AW, Haryadi D. Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *J JUMANIS-BAJA*. 2023;05(1):86–97.
- Purnamasari WR, Kambara R, Haryadi D. Aspects of improving employee performance. *Enrich J Manag*. 2023;12(6):4685–91.
- Putri MP, Prahiawan W, Ramdansyah AD, Haryadi D. Relevance of organizational commitment , as a mediator of its contribution to employee performance at the Merak-Banten marine transportation service company. *Enrich J Manag*. 2023;12(6).
- Rahmatullah A, Ramdansyah AD, Kambara R, Haryadi D. Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti Int J Digit Bus Manag*. 2022;3(2):161–76.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Jauvani, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali.
- Riyanto S, Damarwulan LM, Haryadi D. Moderation : work culture to improve employee performance with a non-physical work environment. *J Mantik*. 2022;6(3):3737–43.

- Rozalia, Nur Avni., Utami, Hamida Nayati dan Ruhana, Ika. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 26 No. 2
- Samsudin, Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2.
- Setyowati A, Mukhsin M, Suhendra I, Haryadi D. Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Bus Manag J.* 2023;19(1):19–31.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke delapan, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung : Alfabeta
- Sunarjo, Wenti Ayu. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 14. Nomor 01
- Tania T, Haryadi D, Wahyudi W, Khairusy MA. Improving Employee Performance with Structural Empowerment and Transformational Leadership Through Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior And Interpersonal Trust (Study at PT . BPRS Cilegon Mandiri). *Am J Humanit Soc Sci Res.* 2021;5(11):91–102.
- Wahyudi W, Kurniasih D, Haryadi D, Haquei F. Strategy To Improve Employee Performance. *Enrich J Manag.* 2022;12(1):1–7.
- Winarni, Rina., Muhtadi, Ahmad dan Surahman, Emma. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin*. Jurnal Farmasi Klinik Indonesia. Vol. 5 No. 4
- Yumhi, Haryadi D, Paniran. Empirical factors affecting the work ethic of BRI employees, Jakarta III Auditor Office. *Enrich J Manag.* 2023;12(6):4698–706.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Isu Penelitian*, Bandung : Alfabeta