

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV WINIH ADI

P. Rika¹, N. M. Suci²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: puturikaa2002@gmail.com, made.suci@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang diuji kira-kira, dampak pembayaran kembali dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, penggantian penggantian biaya karyawan, dan dampaknya terhadap motivasi karyawan. Tata letak penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Topik penelitian ini adalah seluruh personel di CV Winih Adi dan item yang ditinjau adalah pembayaran, motivasi kerja dan kinerja pekerja secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan terhadap empat puluh lima personel CV Winih Adi. Fakta-fakta telah dinilai dengan bantuan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan analisis rute. Efeknya menegaskan hal itu. Kompensasi dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja di CV Winih Adi, berpengaruh besar terhadap motivasi kerja di CV Winih Adi, berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di CV Winih Adi, motivasi kerja berpengaruh kualitas tinggi terhadap kinerja pekerja. di CV Winih Adi.

Kata kunci: kompensasi, kinerja karyawan, motivasi kerja

Abstract

This study aims to obtain tested findings about the effect of repayment and work motivation on employee performance, the effect of compensation on work motivation, the effect of repayment on overall employee performance, the effect of work motivation on employee performance. The research layout used in this research is causal quantitative. The topic of this discussion is all employees at CV Winih Adi and the objects reviewed are cost kompensasi, work motivation and employee performance. This research was conducted on 45 personnel of CV Winih Adi. The series of information is completed with comments, questionnaires, and interviews which are then analyzed using course analysis. The consequences show it. Repayment and work motivation have a major effect on the overall performance of workers at CV Winih Adi, repayment has a tremendous effect on motivation to paint at CV Winih Adi, compensation has a good effect on employee performance at CV Winih Adi, motivation for painting work has a tremendous effect. the usual. impact on employees. performance at CV Winih Adi.

Keywords : compensation, employee performance, work motivation

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Berdirinya suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya aset manusia di dalamnya, karena tanpa aset manusia perusahaan tidak dapat memperoleh impian yang telah diramalkan. Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik dan optimal akan berdampak langsung pada pemenuhan perusahaan dalam mencapai impian yang diharapkan. Sebuah agensi terkenal tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga perhatikan apa yang diinginkan karyawan agar Anda dapat bekerja dengan baik. Ada begitu banyak organisasi yang bergerak di bidang positif, salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan.

Wilayah perikanan merupakan kepentingan yang terkait dengan penguasaan sumber-sumber alam laut. Usaha Perikanan adalah semua usaha yang dilakukan dengan menggunakan orang atau lembaga lepas untuk menyita atau memelihara ikan (pembenihan, pembiakan, pembesaran), termasuk olah raga, pendinginan, pengeringan, atau penunjang ikan dengan tujuan untuk memberikan harga yang wajar bagi pelaku usaha. Di Indonesia

sendiri banyak organisasi yang bergerak dibidang perikanan, salah satunya adalah badan usaha CV Winih Adi.

CV Winih Adi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya pembenihan ikan bandeng (nener) yang beralamat di Desa Banyupoh, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng. Status berdirinya usaha pembenihan bandeng ini karena tingginya permintaan bandeng. Sampai saat ini benih bandeng (nener) yang digunakan untuk pemeliharaan bandeng masih bergantung pada alam. Namun demikian, produksi benih bandeng dari alam belum mampu memenuhi permintaan bandeng. Posisi budidaya pembenihan bandeng merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah kekurangan benih bandeng (nener). Seiring berjalannya waktu, ada banyak lembaga yang menghasilkan tingkat oposisi yang semakin sengit. Ketegasan menuntut perusahaan yang akan mengontrol sumber-sumber saat ini. Kinerja karyawan secara keseluruhan merupakan faktor penting yang harus membantu karena fakta kemajuan pemberi kerja tergantung pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan secara keseluruhan merupakan hasil kerja masing-masing dalam jumlah besar dan kuantitas yang dihasilkan melalui personel berdasarkan sepenuhnya pada kewajiban yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Adapun indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Bangun (2012) yaitu: (1) jumlah pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, (5) kemampuan kerja sama.

Hasil wawancara dengan pemilik usaha CV Winih Adi, menyatakan bahwa kinerja karyawan di tahun 2020 dirasa kurang memuaskan hal tersebut ditunjukkan pada menurunnya hasil panen perusahaan dapat dilihat pada lampiran 01. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan banyak karyawan yang bermalasan-malasan dan mengalami penurunan semangat kerja karyawan. Penurunan semangat kerja ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan seperti saat melakukan pembersihan bak penampungan benih ikan dan pakan, karyawan hanya dapat membersihkan 3 bak dalam sehari padahal perusahaan menargetkan dalam sehari karyawan bisa membersihkan bak penampungan sebanyak 5 bak dalam sehari. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan juga tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, dilihat dari kurang bersihnya karyawan dalam membersihkan bak, Selain itu keterlambatan karyawan dalam pemberian pakan bagi benih ikan mengakibatkan benih mati dan dapat mempengaruhi produktivitas benih. Ada banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi kerja, kesenangan proses, gelar, lukisan skenario, dan pembayaran kembali. Terlihat bahwa ada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan total, penggantian harga, manajemen, motivasi, lapangan kerja, dan tahapan kinerja secara keseluruhan. Penelitian dipusatkan pada variabel reimbursement dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan, karena ternyata variabel payoff dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Ada banyak faktor spesifik yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan seorang pekerja. Handoko (2001) menyatakan bahwa tidak ada yang berdampak pada kinerja pegawai keseluruhan adalah motivasi kerja, kepuasan proses, tingkat tekanan, kondisi proses, dan penggantian. Terlihat bahwa ada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, penggantian biaya, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan tingkat tekanan. Penelitian berpusat pada variabel kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, karena ternyata variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan pada CV Winih Adi. Karyawan bekerja di CV Winih Adi.

Pemberian kompensasi berupa bagi perusahaansangat penting dalam hubungan bisnis antar perusahaan. Upah termasuk pembayaran langsung dan tidak langsung melalui tunjangan dan layanan, serta insentif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tugas-tugas utama. Kompensasi Hasibuan (2018) ialah segala pendapatan yang dihasilkan dengan uang tunai, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas barang-barang yang diperoleh dengan menggunakan personel sebagai pembayaran untuk persembahan yang diberikan kepada pemberi kerja. Kriteria pembayaran yang digunakan dalam tinjauan ini

adalah (1) gaji, (2) upah, dan (3) tunjangan. Imbalan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja. Dalam kasus CV Winih Adi terdapat masalah dalam menerima kompensasi yang dikeluhkan oleh karyawan. Dalam kegiatan wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kompensasi dianggap tidak adil, seperti gaji yang diterima awal bulan ini tetapi diterima seminggu kemudian, sehingga kecil kemungkinan terjadinya masalah yang menimpa karyawan. Selama musim panen, pekerja hanya menerima manfaat satu kali, tetapi perusahaan memanen tiga hingga empat kali dalam sebulan. Selain itu, karyawan tidak mendapatkan bonus lembur dari perusahaan. Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Samsudi (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi dan memberdayakan orang dan organisasi yang ingin melakukan sesuatu yang pasti. Pelatihan merupakan lingkungan yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja secara sadar. Tujuan pekerjaan adalah (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan, (3) kebutuhan sosial, (4) rasa syukur, dan (5) kemandirian diri.

CV Winih Adi mengalami permasalahan motivasi kerja pada personel yang terkait dengan pekerjaannya, hal ini terlihat dari hasil observasi yang dilakukan dimana saja personel menggunakan jam relaksasi di luar waktu yang telah ditentukan, penggunaan jam sibuk untuk bermain handphone yang mengakibatkan karyawan lupa waktu dalam menjalankan tanggung jawabnya. dan solusi tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan juga merasa bahwa kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja tidak di perhatikan oleh perusahaan, karyawan tidak memperoleh perlengkapan diri apapun dari perusahaan dan karyawan tidak memiliki jaminan keselamatan dalam bekerja. Interaksi karyawan dengan sesama pekerja memiliki interaksi cukup baik, apabila seorang pekerja mendapatkan kesulitan dalam bekerja rekan kerja selalu menawarkan bantuan. Personel yang memotivasi diharapkan sehingga dapat memberikan efek kinerja yang bagus.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan CV Winih Adi mempengaruhi pendapatan perusahaan pada tahun 2020 selama lima bulan terakhir dari bulan Mei-September. Pada bulan Mei perusahaan memperoleh pendapatan bersih sebesar Rp.35,677,340, namun pada bulan September pendapatan bersih yang diperoleh perusahaan mengalami penurunan sangat signifikan sebesar Rp. 14,595,200 dapat dilihat pada lampiran 01. Menurunnya pendapatan perusahaan diindikasikan karena kurang optimalnya kinerja karyawan, selain itu keterlambatan dan ketidaksesuaian pemberian kompensasi dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaji dan etos kerja mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil studi sebelumnya oleh Julianingrum dan Sudiro (2012) menemukan bahwa penghargaan tidak terkait dengan proyek. Marjani (2005) menemukan hubungan positif antara ketekunan dan kinerja karyawan. Namun berbagai penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Mempertimbangkan permasalahan di atas, maka jika hasil penelitian sebelumnya benar maka terdapat gap dalam penelitian tersebut karena adanya ketidaksesuaian hasil penelitian. Mengingat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan investigasi terhadap dampak kompensasi dan kinerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal dan temuan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi dan tindakan karyawan CV Winih Adi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi, (2) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Winih Adi, dan (3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi. (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Winih Adi. Temuan penelitian dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi, (2) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV Winih Adi, (3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Winih Adi Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan potensi manfaat. Dalam studi ini, diharapkan dapat digunakan secara praktis dan secara teoritis,

terutama dalam disiplin manajemen sumber daya manusia, dan semoga bermanfaat untuk kemajuan teknologi di bidang pengendalian SDM. Secara singkat, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada CV Winih Adi sebagai poin penting dalam perbaikan keputusan dan regulasi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Winih Adi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian interdisipliner yang menyelidiki hubungan sebab akibat antara faktor lain penyebab gejala yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu variabel yang terkenanya dampak dan luarannya merupakan variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel yang digunakan dalam survei ini antara lain gaji (X1) dan alur kerja (X2). Dependents (terikat), di sisi lain, adalah fungsi pekerja (Y). Proses penelitian yang luas meliputi (1) identifikasi masalah, (2) studi kasus, (3) desain proses, (4) pengumpulan data, (5) pengolahan data, dan (6) pengambilan keputusan.

Partisipan dalam survei ini adalah 45 karyawan CV Winih Adi. Faktor-faktor dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), likuiditas pekerjaan (X2), dan kinerja pegawai (Y). Jumlah orang yang berpartisipasi dalam survei ini untuk semua staf yang bekerja di CV Winih Adi mencapai kurang lebih 45 orang. Survei ini dilakukan untuk mendapatkan foto-foto yang menunjukkan keadaan penduduk saat ini. (Sugishirono, 2008) Kependudukan adalah wilayah yang tersusun dari hal-hal dan masalah yang mempunyai ciri dan norma tertentu dan dimaksudkan untuk berkembang dan mengambil keputusan. Survei ini bersifat demografis. Seluruh staf CV Winih Adi mengikuti survei yang menjelaskan situasi demografi dan memperoleh banyak hasil yang sesuai dengan situasi dan fakta di lapangan.

Jenis data yang dikumpulkan dalam survei ini adalah data kompensasi, motivasi kerja, dan resume karyawan Winih Adi. Metode pembelajaran data untuk penelitian ini menggunakan (1) observasi, (2) angket, dan (3) pertanyaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.4
Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Parameter | Koefisien | A | p-value | Keputusan | Simpulan |
|-----------------|-----------|------|---------|---------------|---|
| $R_{yx_1x_2}$ | 0,890 | 0,05 | 0,000 | Menolak H_0 | X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y |
| $R^2_{yx_1x_2}$ | 0,792 | - | - | - | Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 79,2% |
| $P_{x_2x_1}$ | 0,689 | 0,05 | 0,000 | Menolak H_0 | X_1 berpengaruh terhadap X_2 |
| $P^2_{x_2x_1}$ | 0,475 | - | - | - | Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 sebesar 47,5% |
| P_{yx_1} | 0,660 | 0,05 | 0,000 | Menolak H_0 | X_1 berpengaruh terhadap Y |
| $P^2_{yx_1}$ | 0,436 | - | - | - | Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 43,6% |
| P_{yx_2} | 0,548 | 0,05 | 0,000 | Menolak H_0 | X_2 berpengaruh terhadap Y |
| $P^2_{yx_2}$ | 0,300 | - | - | - | Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y sebesar |

| Parameter | Koefisien | A | p-value | Keputusan | Simpulan |
|----------------------|-----------|---|---------|-----------|---|
| $P_{X_1 \epsilon_1}$ | 0,525 | - | - | - | 30,0% Variabel lain berpengaruh terhadap X_2 sebesar 52,5% |
| $P_{Y \epsilon_2}$ | 0,208 | - | - | - | Variabel lain berpengaruh terhadap Y sebesar 20,8% |

Hasil rekapitulasi analisis jalur yang disajikan pada tabel 4.4 ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut *p-value* < $\alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada imbalan dan hasil pengerjaan proyek di CV Winih Adi. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,792. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk hampir 79,2% angkatan kerja yang menyoroti substitusi kompensasi dan motivasi, pengaruh beberapa variabel adalah 20,8%.

Dari hasil evaluasi mata kuliah didapatkan *p-value* 0,000 dimana *p-value* < $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi di CV Winih Adi. Kedekatan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,689 dan kontribusi dampak sebesar 47,5%. Kedekatan tersebut berdampak pada skema lajur memiliki jalur yang positif. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang besar pada motivasi. Yang berarti jika memperoleh kompensasi yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat motivasi. Sebaliknya jika kompensasi berkurang maka motivasi kerja bisa rendah. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 52,5%.

Pada tabel 4.4 ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut *p-alpha* < $\alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi. Keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,660 dan besar sumbangan pengaruh adalah 43,6%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebenarnya, jika kompensasi lebih rendah, kinerja keseluruhan karyawan bisa lebih rendah.

Berdasarkan total hasil evaluasi yang disajikan pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa *p-value* adalah 0,000 dimana *p-alpha* < $\alpha = 0,05$, sehingga dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja. kinerja pegawai di CV Winih Adi. Kedekatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 0,548 dan kontribusi pengaruh sebesar 30,0%. Kedekatan pengaruh motivasi memiliki arah yang positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kenyataannya, jika motivasi kerja semakin rendah maka kinerja karyawan secara keseluruhan bisa menurun. Pentingnya kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada hal ini dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Sumbangan Pengaruh Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

| Keterangan | Rumus | Perhitungan | Besar Sumbangan | Persentase (%) |
|--|--|-------------------------|-----------------|----------------|
| Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y | $(P_{yx1})^2$ | $(0,660) \cdot (0,660)$ | 0,436 | 43,6 |
| Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 | $P_{x2x1} \cdot P_{yx2}$ | $(0,689) \cdot (0,548)$ | 0,378 | 37,8 |
| Besar pengaruh total X_1 terhadap Y | $(P_{yx1})^2 + P_{x2x1} \cdot P_{yx2}$ | $0,436 + 0,378$ | 0,814 | 81,4 |
| Besar pengaruh X_2 terhadap Y | $(P_{yx2})^2$ | $(0,548) \cdot (0,548)$ | 0,300 | 30,0 |
| Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y | $R^2_{yx_1x_2}$ | $0,890 \cdot 0,890$ | 0,792 | 79,2 |
| Besar pengaruh faktor lain terhadap Y | $1 - R^2_{yx_1x_2}$ | $1 - 0,792$ | 0,208 | 20,8 |

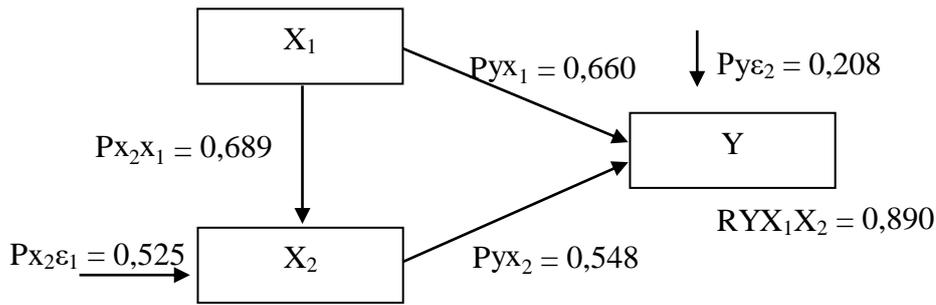
Statistik penelitian pada tabel 4.5 juga menunjukkan bahwa seluruh kontribusi secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 0,792. Konsekuensi ini menunjukkan bahwa sebanyak 79,2% kinerja pegawai yang mengenali variabel kompensasi dan motivasi, pengaruh variabel lain sebesar 20,8%.

Kedua, hubungan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,689 dan kontribusi pengaruh 47,5%. Kedekatan hubungan aspek memiliki arah yang sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut berdampak positif terhadap motivasi kerja. Artinya, jika kompensasi lebih tinggi, motivasi bisa lebih tinggi lagi. Padahal, semakin rendah kompensasi, semakin menurun motivasi kerja.

Ketiga adalah kedekatan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan sebesar 0,660 dan kontribusi pengaruh adalah 43,6%. hubungan antara pengaruh memiliki arah yang baik, ini menunjukkan bahwa hal itu memiliki efek positif pada kinerja pekerja. Oleh karena itu, jika kompensasi lebih tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebenarnya, jika pembayaran menurun, kinerja keseluruhan karyawan bisa lebih rendah.

Keempat, hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan sebesar 0,548 dan skala dampak sebesar 30,0%. Kedekatan pengaruh pacaran memiliki keunggulan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pekerja umum secara keseluruhan. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan secara umum juga akan semakin tinggi. Kenyataannya, jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan secara keseluruhan juga dapat menurun.

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di CV Winih Adi dapat digambarkan pada gambar 4.1.



Gambar 4.1
Struktur Pengaruh Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan: X₁ :Kompensasi
X₂ : Motivasi kerja
Y : Kinerja
E : Faktor lain

Dari penelitian yang Dapat dilihat bahwa pembayaran dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di CV Winih Adi. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikatakan dengan bantuan Nurcahyo (2011) bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan diharapkan dapat sangat baik, didukung dengan penggunaan faktor-faktor yang beragam di sisi pembayaran dan motivasi kerja. Sejalan dengan itu, Handoko (2001) menyatakan bahwa tidak ada unsur apapun yang mempengaruhi kinerja masyarakat secara keseluruhan, khususnya motivasi kerja dan pembayaran kembali. Hal ini didukung melalui penggunaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan penggunaan Suwati (2013) yang menunjukkan bahwa pembayaran kembali dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian pembayaran kembali yang berlebihan dan tepat serta motivasi kerja dapat memacu karyawan. kinerja keseluruhan untuk memberikan konsekuensi keseluruhan. performa secara keseluruhan. lebih baik. Kinerja karyawan secara keseluruhan diukur melalui lima tanda, yaitu versi proses, tim teratas pekerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan potensi kerja. bersama.

Kinerja karyawan pada tahun 2020 dirasa kurang maksimal hal tersebut dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan seperti saat melakukan pembersihan bak penampungan benih ikan dan pakan, karyawan hanya dapat membersihkan 3 bak dalam sehari padahal perusahaan menargetkan dalam sehari karyawan bisa membersihkan bak penampungan sebanyak 5 bak dalam sehari. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan juga tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, dilihat dari kurang bersihnya karyawan dalam membersihkan bak, hal tersebut dapat menghambat produktivitas benih ikan dan plankton. Selain itu keterlambatan karyawan dalam memberikan pakan bagi benih ikana sering terjadi hal tersebut mengakibatkan banyak benih ikan mati dan dapat menurunkan pendapatan perusahaan. Oleh karena itu CV Winih Adi harus memperhatikan kebutuhan karyawan seperi memberikan gaji dengan tepat waktu, memberikan bonus kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan arahan-arahan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena mrasa mendapat dorongan dari perusahaan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai yang dibarengi dengan pemberian motivasi kerja dari atasan dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kompensasi pasti berdampak pada motivasi kerja di CV Winih Adi. Konsekuensi dari pandangan hal tersebut sesuai dengan Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi, yaitu apabila remunerasi yang diperoleh

dengan bantuan personil cukup besar maka bos. akan tanpa masalah mendorong karyawan. Hal ini didukung melalui hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan bantuan Sungkono, DKK (2019) yang menemukan bahwa penggantian berdampak baik dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ada 3 tanda yang digunakan dalam mengukur kompensasi, yaitu: (1) pendapatan, (2) Upah, (3) insentif.

Terkait dengan hal tersebut, realita penerimaan kompensasi di lapangan yang terjadi pada karyawan CV Winih Adi menunjukkan bahwa karyawan CV Winih Adi merespon bahwa keterlambatan penerimaan gaji dirasakan oleh karyawan, seperti penerimaan gaji yang seharusnya di terima pada awal bulan namun diterima seminggu kemudian. Pada saat panen karyawan hanya memperoleh bonus satu kali sedangkan perusahaan setiap bulannya panen sebanyak 3 sampai 4 kali. Selain itu, karyawan juga tidak memperoleh tunjangan hari raya dari perusahaan. Hal tersebut yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang dimiliki dalam diri karyawan dan membuat karyawan malas di jalankan sehingga performa yang dihasilkan tidak maksimal. Pemberian pembayaran kembali kepada karyawan mungkin sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin baik.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di CV Winih Adi. Hasil ini sejalan dengan apa yang dikatakan Handoko (2001) bahwa salah satu unsur kajian yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah penggantian biaya. Hal tersebut didukung melalui hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan melalui Murtiyoko (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kualitas yang tinggi dan ukuran yang baik berdampak pada kinerja pekerja, semakin tepat kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi karyawan. performa secara keseluruhan.

Terkait dengan hal tersebut, realita penerimaan kompensasi di lapangan yang terjadi pada karyawan CV Winih Adi menunjukkan bahwa kondisi indikator gaji mendapatkan penilaian terendah dari responden. Artinya, karyawan CV Winih Adi merespon bahwa kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu hal tersebut yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Dengan demikian, CV Winih Adi harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya, pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Motivasi berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi. Pengaruh dari penelitian ini menurut Wibowo (2012) bahwa motivasi kerja merupakan suatu masalah yang mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. Motivasi benar-benar dapat memengaruhi kinerja, meskipun itu bukan elemen paling sederhana yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Motivasi kerja yang diperpanjang akan meningkatkan kinerja individu, instansi dan korporasi. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sembiring (2019), motivasi kerja pekerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Hal tersebut didukung dengan bantuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa mungkin terdapat pengaruh yang sangat besar antara motivasi kerja terhadap kinerja keseluruhan pekerja secara universal, semakin tinggi motivasi pekerja maka semakin baik pekerjaan yang dihasilkan. Sejalan dengan itu, konsekuensi dari berbagai penelitian dilakukan dengan cara Rachmawati (2016) bangsa bahwa motivasi kerja mempunyai kualitas yang tinggi dan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi kerja yang berlebihan maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan semakin rendah. Ada 5 indikator untuk mengukur motivasi kerja antara lain: (1) keinginan jasmani ditunjukkan dengan ketersediaan keuntungan yang layak bagi personel (2) Keinginan akan pengalaman keselamatan dan perlindungan ditunjukkan dengan bantuan interaksi dengan manusia yang berbeda. adanya perlindungan sosial kerja keras dan gadget perlindungan lainnya. (tiga) Keinginan sosial ditunjukkan dengan bantuan interaksi dengan orang-orang yang berbeda, seperti dengan cara mengatur pacaran yang berjalan harmonis,

kebutuhan yang terjadi secara teratur dalam bisnis. (4) Keinginan akan penghargaan, khususnya keinginan untuk menjadi terkenal dan disukai oleh karyawan yang berbeda, dan untuk manajemen dalam prestasi kerjanya. (5) Keinginan untuk memperhatikan diri sendiri ditunjukkan melalui sifat pekerjaan yang mendebarkan dan menantang di mana karyawan akan mengarahkan keinginannya untuk diselesaikan melalui agen dengan cara menyelenggarakan pelatihan.

Terkait dengan hal tersebut, realita motivasi kerja yang terjadi pada karyawan CV Winih Adi menunjukkan bahwa kondisi indikator kebutuhan fisik mendapatkan penilaian terendah dari responden. Artinya, karyawan CV Winih Adi merespon bahwa kebutuhan fisik yang selama ini dirasakan tidak sesuai. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat membuat karyawan merasa tidak puas sehingga dapat menurunkan motivasinya dalam bekerja. Karyawan juga merasa bahwa kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja tidak di perhatikan oleh perusahaan, karyawan tidak memperoleh perlengkapan diri apapun dari perusahaan dan karyawan tidak memiliki jaminan keselamatan dalam bekerja. Interaksi karyawan dengan sesama pekerja memiliki interaksi cukup baik, apabila seorang pekerja mendapatkan kesulitan dalam bekerja rekan kerja selalu menawarkan bantuan. Dengan demikian, CV Winih Adi harus memperhatikan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan arahan yang jelas dan pemberian penghargaan berupa bonus kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sesuai. Memberikan peralatan kerja bagi karyawan seperti sepatu boot, topi dan lain sebagainya yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Komunikasi yang baik sangat perlu dilakukan agar tidak terjadi *miss communication* pada saat karyawan sedang memiliki banyak pekerjaan. Keadaan yang seperti ini membuat karyawan merasa berada lebih dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pengaruh uji statistik dan hipotesis serta dialog yang telah dilakukan dapat diambil simpulan seperti berikut : (1) kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja di CV Winih Adi, (2) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada CV Winih Adi, (3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi, (4) motivasi kerja berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan pada CV Winih Adi.

Dari hasil kajian yang telah dilakukan, ada beberapa petunjuk yang ingin disampaikan, khususnya: (1) bagi CV Winih Adi, agar memberikan bunga ekstra untuk kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan, karena hal ini Buktikan bahwa pembayaran kembali dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. . penggantian dapat diperluas dengan bantuan menyesuaikan gaji yang besar dengan tahapan kinerja keseluruhan karyawan dan memberikan insentif atau bonus untuk personel yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Selain itu, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan keseimbangan pelayanan yang tepat, memberikan jam istirahat yang cukup, dan memberikan perlindungan kerja (2) selain itu untuk peneliti yang tertarik meneliti faktor-faktor serupa, khususnya kompensasi, motivasi, dan kinerja pekerja diharapkan untuk memperluas studi. Hal ini dilakukan dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar konsekuensi penelitian lebih teruji Selain itu, antisipasi untuk memeriksa variabel lain yang dapat didukung kuat dengan menggunakan pengaruh kinerja karyawan, yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja, beban kerja dan kualitas kerja.

Daftar Pustaka

- Agusta, s. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1, No. 3 , 121-131.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, Vol. VI, No 3.
- Marjani. (2005). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta*. Intitusi Pertanian Bogor.
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT Lautan Otsuka Chemical) . *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* .
- Murty, H. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) . *The Indonesian Accounting Review* Vol. 2, No 2.
- Nurchahyo. 2011. Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. QUADRA Mitra Perkasa Balik Papan. *Jurnal Eksis*, Vol. 7, No 2, ISSN: 0216-6437
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sembiring, Junina Br. (2019) *Asuhan Neonatus Bayi, Balita, Anak Prasekolah*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA
- Sudiro, Achmad, (2012) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sungkono. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Jurnal Buana Ilmu Vol 4 No 2*.
- Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Rachmawati, Kartika Tri. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB). Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota.
- Wibowo, (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada