

KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PADA PT. BORWITA CITRA PRIMA CABANG DENPASAR

N. K. M. Utami Putri¹, N. M. D. Ariani Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: nikadekmegautamiputri27@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan (1) Dampak kompensasi serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan, (2) Dampak kompensasi kepada kinerja karyawan, (3) Dampak motivasi kerja kepada kinerja karyawan, (4) Dampak kompensasi kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Subjek riset ini merupakan karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar serta objek riset ini merupakan kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada riset adalah karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar sebanyak 34 orang. Data dikumpulkan melalui cara observasi, kuesioner serta wawancara terstruktur, setelah itu dilakukan analisis dengan metode analisis jalur. Hasil riset ini menampilkan (1) Kompensasi serta motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, (2) Kompensasi berdampak penting serta positif kepada kinerja karyawan, (3) Motivasi kerja berpengaruh penting serta positif kepada kinerja karyawan, (4) Kompensasi berdampak penting serta positif kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to examine the effect of (1) effect of compensation and work motivation on employee performance, (2) effect of compensation on employee performance, (3) effect of work motivation on employee performance, (4) effect of compensation on work motivation of employee in the logistic division of PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. The subjects of the study were employees of the logistic department at PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar and its object are compensation, work motivation and employee performance. The population used in this were employees of the logistic department at PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar to 34 people. Data were collected through observation design, questionnaire and document recording, and the data analysis technique used was path analysis. The results of the this research showed that (1) Compensation and work motivation have a significant effect on employee performance. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (4) Compensation has a positive and significant to the work motivation of the logistic department employees at PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Keywords: compensation, work motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Perekonomian mengalami pertumbuhan yang tidak stabil di masa sekarang yang berpengaruh dengan melemahnya keadaan dunia usaha yang menyebabkan tidak sedikit perusahaan diharuskan melaksanakan usaha efisiensi keuangan. Cara- cara efisiensi keuangan pada dunia usaha diharuskan agar dapat membuat kinerja karyawan yang efisien serta efektif agar dapat mempertahankan pertumbuhan perekonomian serta kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan serta memaksimalkan kualitas kinerja karyawan pada segmen-segmen tertentu yang akan menghasilkan suatu manajemen yang efektif dan efisien. Contoh sumberdaya organisasi yang memiliki peran vital dalam mencapai tujuannya merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) (Bangun, 2012). SDM adalah salah satu aset serta menjadi fungsi vital untuk kemajuan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan umumnya bisa dilihat dari kesanggupan organisasi tersebut saat memberdayakan SDM yang dipunyai perusahaan supaya semua tujuan yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Menurut Mangkunegara (2009), "Kinerja adalah *output* pekerjaan yang diciptakan atau diberikan karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab serta tugas terhadap organisasi". Usaha memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi melakukan bermacam-macam cara contohnya dengan memberikan kompensasi yang cocok, memberikan motivasi, membuat suasana kerja yang nyaman, memberikan pendidikan serta *training* (Damayanti 2013).

Perusahaan adalah suatu lembaga yang berisi sekumpulan orang yang melakukan pekerjaan dalam mewujudkan suatu target. PT. Borwita Citra Prima adalah organisasi yang beroperasi di bidang *goods* yang terletak di Jl. Bung Tomo No. 311A Pemecutan Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. PT. Borwita Citra Prima berdiri pada tahun 1995. Organisasi ini sebagai pendistribusi komoditas ternama yakni P&G serta Gillete. PT. Borwita Citra Prima mempunyai SDM yang diberdayakan dalam mewujudkan visi dan misi untuk menciptakan organisasi yang mempunyai daya saing yang kuat untuk pesaing dengan produk yang sama. Tingkat persaingan yang ketat antar perusahaan membuat PT. Borwita Citra Prima diharuskan dapat menghasilkan strategi atau usaha organisasi untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal untuk perkembangan organisasi.

Pada Lampiran 01 bisa dilihat bahwa kinerja pegawai bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima masih tergolong rendah dan tidak stabil. Hal tersebut dikarenakan tidak dicapainya standar yang sudah dicanangkan dari organisasi. Dalam hal ini belum tercapainya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana banyak karyawan mengulur waktunya saat bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditetunkan oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukan kesadaran diri dari karyawan agar pada saat bekerja karyawan tidak membuang waktunya dan dapat memberikan hasil yang baik. Karyawan juga tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu untuk bekerja. Pada saat tiba terlambat di tempat kerja, pegawai tidak menghasilkan kinerja yang optimal oleh karena itu target pun tidak bisa tercapai. Selain hal tersebut, karyawan juga mengeluhkan mengenai tugas pekerjaan yang tinggi dibarengi dengan peningkatan jumlah barang yang di distribusikan. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara langsung dengan Bapak Andrea selaku HRD PT. Borwita Citra Prima yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi serta semangat kerja pegawai yang mengakibatkan raihan tugasnya tidak mencapai target waktu yang ditetapkan sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Peningkatan kinerja pegawai bisa dilaksanakan menggunakan metode memberikan kompensasi untuk balasan dari semua upaya dan usaha yang sudah dilaksanakan untuk perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting untuk karyawan dalam mendorong kinerja karyawan senantiasa stabil dalam level optimal (tertinggi) sejalan dengan kesanggupan karyawan. Pemberian kompensasi begitu vital untuk perusahaan, dikarenakan dapat menggambarkan usaha perusahaan dalam menjaga SDM mereka. Pemberian kompensasi untuk karyawan memiliki dampak kepada taraf motivasi kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja (Mangkunegara 2009:28). Fungsi kompensasi tergolong signifikan untuk mengembangkan potensi karyawan. Dikarenakan karyawan mengharapkan adanya kompensasi yang didapat bisa mencukupi keperluan serta bisa menjamin kemakmuran hidup dari karyawan. Dengan demikian, jika karyawan menganggap kompensasi belum sesuai, kepuasan kerja, motivasi serta kinerja bisa menurun (Handoko, 2011:155). Jadi, pemberian kompensasi dimaksudkan bisa menghadiahkan upah kerja yang sudah dilaksanakan agar karyawan merasa dimotivasi agar senantiasa memberikan kinerja maksimal.

Saat ini pegawai bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima menyatakan ketidakpuasan dari gaji yang belum cocok dengan perjanjian pembayaran. Selain hal tersebut bonus yang diberikan belum sepadan dengan kesetiaan karyawan untuk perusahaan. Karyawan juga mengeluhkan mengenai subsidi kesehatan yang diberikan tidak sesuai dari perusahaan. Namun untuk mendapatkan bonus atau insentif perlunya semangat dan motivasi yang tinggi dari karyawan agar tujuan yang sudah ditentukan dari perusahaan bisa terwujud.

Kompensasi yang diberikan bisa menjadi suatu motivasi untuk karyawan dalam bekerja dengan maksimal serta menumbuhkan sikap loyalitas karyawan untuk perusahaan. Tidak bisa dihindarkan saat ini mengalami kompetisi sengit antar organisasi, organisasi dipaksa bisa dalam berkompetisi dengan *fair* serta segala itu didukung dengan SDM yang berkompeten.

Variabel yang konstan dengan langsung berkaitan pada kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan sekelompok tenaga, yang bersumber dari luar ataupun dalam seseorang yang mencetuskan perilaku, karakter, tujuan serta kesungguhan (Usmara;2006). Motivasi yang bersumber pada dalam diri karyawan mempengaruhi *output* kinerja karyawan. Oleh sebabnya, perusahaan diwajibkan selalu berupaya dalam menjaga serta menumbuhkan motivasi didalam diri karyawan. Motivasi berperan besar dikarenakan sebagai sesuatu yang mengakibatkan, mendistribusikan serta menunjang sikap individu agar bekerja dengan gigih serta antusias dalam mewujudkan *output* yang maksimal. Jika karyawan memiliki motivasi atau dorongan yang besar dalam meraih target, mereka akan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan maksimal.

Riset sudah banyak dilaksanakan yang bertujuan mengkaji dampak motivasi untuk kinerja karyawan. Riset Marjani (2005:56) terdapat korelasi positif antara motivasi untuk kinerja karyawan, besarnya keadaan motivasi kerja pegawai berkorelasi pada tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Tetapi *output* yang berlainan didapatkan dari riset yang dilaksanakan Prananta (2008:78) mengungkapkan motivasi memiliki dampak tidak begitu penting untuk kinerja pegawai.

Karyawan mempunyai fungsi vital dari semua aktivitas pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar, diantaranya aktivitas operasional maupun manajerial. Taraf motivasi yang rendah bisa diamati dari perilaku kurangnya semangat karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan merasa sulit mengenai tugas atau beban kerja yang tinggi dibarengi peningkatan jumlah komoditas yang disalurkan. Pemberian kompensasi yang tidak sepadan dari tingginya beban kerja menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Disetai adanya perbedaan motivasi kerja dari tiap-tiap karyawan mengasumsikan perbedaan tingkat kinerja karyawan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja terkadang menuai masalah, ada beberapa karyawan yang hubungannya tidak baik dengan karyawan lain, sehingga menyebabkan terjadinya suasana yang kurang kondusif.

Perhatian mengenai kompensasi dan pemberian motivasi kerja untuk karyawan butuh dilaksanakan perusahaan supaya kinerja karyawan bisa maksimal. Hasil ini sesuai dengan *output* riset yang dilaksanakan Oktawati (2016) yang berjudul Dampak Kompensasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD) menunjukkan bahwa kompensasi serta motivasi dengan bersamaan memiliki dampak signifikan serta positif untuk kinerja karyawan. H₁: Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Kompensasi serta motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai. Melahirkan kinerja pegawai maksimal merupakan sesuatu yang sulit, sebab kinerja karyawan bisa tercapai jika variabel-variabel yang memiliki pengaruh yaitu kompensasi serta motivasi kerja bisa diaplikasikan secara efektif serta disetujui dari seluruh pegawai perusahaan/organisasi. Menurut (Damayanti 2013) Usaha memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi melakukan bermacam-macam cara contohnya dengan memberikan kompensasi yang cocok, memberikan motivasi, membuat suasana kerja yang nyaman, memberikan pendidikan serta *training*. Dengan demikian, jika karyawan menganggap kompensasi belum sesuai, kepuasan kerja, motivasi serta kinerja bisa menurun (Handoko, 2011:155). Jadi, pemberian kompensasi dimaksudkan agar ada balas jasa pada kerja yang sudah dilaksanakan agar karyawan terdorong dalam memaksimalkan kinerjanya. Pendapat tersebut didukung dengan hasil riset yang dilaksanakan Oktawati (2016) pada risetnya menunjukkan bahwa *output* riset menunjukkan kompensasi serta motivasi secara simultan memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan.

H₂: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Dampak kompensasi kepada kinerja karyawan dikemukakan Wibowo (2014) pada kompensasi ada metode insentif atau stimulus yang mengaitkan kompensasi kepada kinerja. Simamora (2004) menyatakan kompensasi dengan wujud finansial merupakan sangat penting untuk pegawai karena dengan kompensasi karyawan bisa mencukupi keperluan sehari-hari, yang terpenting keperluan fisiknya. Pernyataan tersebut diperjelas oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa keperluan organisasi dalam memberikan kompensasi yakni mendapatkan timbal balik kinerja yang makin maksimal oleh pegawai. Kemudian keperluan pegawai dari kompensasi yang diperoleh, yakni bisa mencukupi keperluan serta kemauan kemudian nantinya sebagai jaminan kondisi keuangan keluarga pegawai. Pemberian kompensasi yang semakin lancar dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif serta maksimal. Berlandaskan definisi itu, bisa disimpulkan kompensasi memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Opini ini dikuatkan dengan *output* riset yang dilaksanakan Oktawati (2016) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta penting kepada kinerja pegawai.

H₃: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Wibowo (2014) menyatakan motivasi kerja bisa diyakini memberikan dampak pada kinerja, meskipun tidak menjadi aspek tunggal yang membangun kinerja. Motivasi pada dalam diri pegawai mempengaruhi *output* kinerja pegawai tersebut. Maknanya pegawai yang memiliki dorongan berprestasi yang kuat kemungkinan memiliki kinerja maksimal, berbanding terbalik dengan pegawai yang memiliki kinerja kurang kemungkinan dikarenakan motivasi yang dimiliki kecil. Dengan meyakinkan kinerja karyawan yang mendominasi dikarenakan kondisi psikis serta semangat pegawai dalam mendorong diri serta kinerja untuk mendapatkan semua yang diinginkan (Utomo 2010). Motivasi berperan signifikan sebab adalah sesuatu yang mengakibatkan, mendistribusikan serta mendorong sikap karyawan agar bekerja secara gigih serta antusias dalam meraih hasil yang maksimal. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam meraih target, sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan dengan maksimal. Pendapat itu dikuatkan dengan *output* riset yang dilaksanakan Agusta (2013) dalam penelitiannya menunjukkan motivasi kerja memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja pegawai.

H₄: Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Kompensasi serta motivasi kerja merupakan aspek dalam SDM. Individu melakukan pekerjaan mengorbankan tenaga serta waktunya untuk perusahaan serta untuk balasannya, perusahaan menyediakan stimulus/kompensasi yang wujudnya bermacam-macam. Metode yang dipakai perusahaan untuk menyalurkan stimulus atau imbalan bisa menentukan motivasi kerja menurut Wibowo (2014). Apabila kompensasi yang disediakan lumayan besar, pimpinan lebih gampang menyemangati karyawannya (Hasibuan 2012). Selain itu menurut Prawirosentono (1999:3) menyatakan upah serta harapan adalah sesuatu yang melahirkan dorongan untuk pegawai mau melakukan aktivitas pekerjaan dengan kinerja optimal. Dengan penjelasan diatas, bisa dikatakan aspek kompensasi serta motivasi kerja satu sama lain berhubungan pada usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian dilakukan guna mendapatkan gambaran mengenai dampak kompensasi serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Rancangan riset yang dipergunakan adalah jenis riset kuantitatif kausal. Pendekatan kuantitatif kausal merupakan riset pendekatan ilmiah kepada penetapan keputusan ekonomi serta manajerial yang bermaksud dalam memperoleh bukti korelasi sebab akibat maupun dampak dari variabel riset.

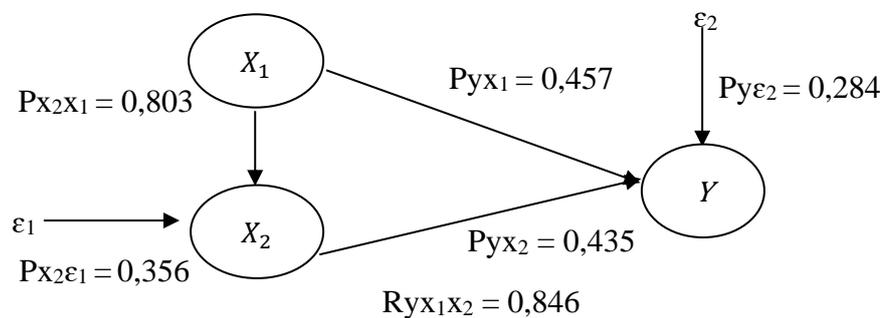
Variabel yang dipakai dalam riset ini ada tiga variabel, yaitu variabel bebas dalam riset ini merupakan Kompensasi (X_1), serta Motivasi Kerja (X_2), kemudian yang menjadi variabel terikat pada riset ini merupakan Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkah pada desain riset kuantitatif kausal meliputi (1) merumuskan masalah, (2) pengkajian teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) pengumpulan data, (5) mengelola data, serta (6) membuat simpulan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Subjek pada riset ini merupakan semua karyawan bagian logistik di PT. Borwita Citra Prima yang berjumlah 34 orang. Sedangkan objek pada riset ini merupakan kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Data dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner dan pencatatan dokumen, serta dianalisis dengan analisis jalur. Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari analisis jalur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar menggunakan program SPSS for Windows versi 20.

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1
Struktur Keseluruhan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik Pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar

Hipotesis yang pertama adalah. “Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Dari *output* penjumlahan pengujian statistik analisis jalur menggunakan SPSS 20.0 for Windows, didapatkan hasil $R_{YX_1X_2} = 0,846$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 . Ini berarti kompensasi serta motivasi memiliki dampak signifikan kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Besar dampak kompensasi serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan sebesar 84,6% sedangkan besar sumbangan dampak kompensasi serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan sebesar 71,6% dan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 28,4%. Temuan ini memperlihatkan hubungan kompensasi serta motivasi kerja memiliki peran dari usaha dalam pembentukan kinerja karyawan pada Bagian logistik pada PT Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Hipotesis yang kedua “ Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Berlandaskan *output* penjumlahan pengujian statistik analisis jalur menggunakan SPSS 20.0 for Windows, didapatkan hasil $P_{YX_1} = 0,457$ dengan $p\text{-value} = 0,007 < \alpha 0,05$ maka keputusannya yakni menolak H_0 . Ini artinya kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,7% kemudian besar sumbangan dampak dari kompensasi kepada kinerja karyawan yakni sebesar 20,8%.

Hipotesis yang ketiga “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Berlandaskan *output* penjumlahan pengujian statistik analisis jalur menggunakan SPSS 20.0 for Windows, didapatkan hasil $P_{YX_2} = 0,435$ dengan $p\text{-value} = 0,011 < \alpha 0,05$ maka keputusannya yakni menolak H_0 . Ini

artinya motivasi kerja memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Besar dampak motivasi kerja kepada kinerja karyawan sebesar 43,5% kemudian besar sumbangan dampak motivasi kerja kepada kinerja karyawan sebesar 18,9%.

Hipotesis yang keempat “Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Berlandaskan *output* penjumlahan pengujian statistik analisis menggunakan SPSS 20.0 for Windows, didapatkan hasil $P_{X_2 \times X_1} = 0,803$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Besar dampak hubungan kompensasi kepada motivasi kerja sebesar 80,3% kemudian besar sumbangan dampak dari kompensasi kepada motivasi kerja sebesar 64,4% dan dampak faktor lain kepada motivasi kerja adalah 35,6%.

Berlandaskan riset yang sudah dilaksanakan, *output* menampilkan kompensasi serta motivasi memiliki dampak penting kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Temuan ini memperlihatkan hubungan kompensasi serta motivasi kerja memiliki peran dari usaha dalam pembentukan kinerja karyawan pada bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Damayanti (2013) yang mengungkapkan usaha memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi melakukan bermacam-macam cara contohnya dengan memberikan kompensasi yang cocok, memberikan motivasi, membuat suasana kerja yang nyaman, memberikan pendidikan serta *training*. Dengan demikian, jika karyawan menganggap kompensasi belum sesuai, kepuasan kerja, motivasi serta kinerja bisa menurun (Handoko, 2011:155). Jadi, pemberian kompensasi dimaksudkan bisa menghadihkan upah kerja yang sudah dilaksanakan agar karyawan merasa dimotivasi agar senantiasa memberikan kinerja maksimal. Pendapat tersebut didukung dengan hasil riset yang dilaksanakan Oktawati (2016) dari risetnya menunjukkan bahwa hasil riset menunjukkan kompensasi serta motivasi dengan bersama-sama atau simultan memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi, kompensasi merupakan semua hal yang diperoleh pegawai untuk balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Untuk pegawai kompensasi adalah hak, jika pegawai merasa puas terkait kompensasi yang didapatkan dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerjanya. Terkadang pegawai tidak rajin bekerja dikarenakan kompensasi yang didapatkan belum sesuai. Dengan demikian organisasi wajib menentukan aturan saat memberikan kompensasi supaya pegawai merasa dimotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal. Kompensasi yang didapatkan karyawan PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar berbentuk gaji pokok yang sudah diselaraskan pada UMR kota Denpasar. Setiap karyawan memiliki tingkat insentif yang berbeda-beda tergantung dari pencapaian target dari kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Salah satu metode dalam memberdayakan pegawai yakni dengan pemberian motivasi yang sejalan pada situasi pegawai. Perusahaan sebaiknya menumbuhkan dorongan yang ekstra untuk pegawai yang melakukan pekerjaan optimal. Dorongannya yaitu berbentuk naik jabatan atau promosi untuk pegawai, jika pegawai itu dirasa memadai untuk memperoleh kenaikan jabatan atau promosi itu. Pihak PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar diharapkan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan mengingat target pencapaian dan tingkat absensi kehadiran yang tinggi. Apabila kompensasi serta motivasi kerja yang rendah akan berdampak kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar sehingga implikasinya terhadap perusahaan dapat membuat perusahaan mengalami penurunan baik dari segi kunjungan, maupun profit. Tindakan atau upaya yang bisa dilakukan oleh pihak PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar adalah dengan melakukan upaya mempertahankan dan peningkatan kompensasi serta memberikan motivasi yang ekstra dengan begitu karyawan bisa mewujudkan kinerja yang optimal sejalan dengan parameter yang telah ditentukan oleh PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menampilkan kompensasi berpengaruh penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Hasil ini bermakna karyawan yang memiliki tingkat kompensasi yang besar

mampu meningkatkan kinerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Arbawa (2016) yang mengatakan “Kompensasi pegawai berdampak untuk menciptakan kinerja, jika kompensasinya bagus maka kinerja pegawai menjadi bagus”. Hasil ini dikuatkan dari riset yang dilaksanakan Revita (2015) serta penelitian yang dilakukan Safwan, dkk (2014) yang mengatakan kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja.

Berlandaskan riset yang dilaksanakan, hasil ini menampilkan motivasi kerja mempunyai dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Wibowo (2014) yang mengungkapkan motivasi bisa diyakini memberikan dampak pada kinerja, meskipun tidak menjadi aspek tunggal yang membangun kinerja. Motivasi pada dalam diri pegawai mempengaruhi *output* kinerja pegawai tersebut. Maknanya pegawai yang memiliki dorongan berprestasi yang kuat kemungkinan memiliki kinerja maksimal, berbanding terbalik dengan pegawai yang memiliki kinerja kurang kemungkinan dikarenakan motivasi yang dimiliki kecil. Dengan meyakinkan kinerja karyawan yang mendoninasi dikarenakan kondisi psikis serta semangat pegawai dalam mendorong diri serta kinerja untuk mendapatkan semua yang diinginkan (Utomo 2010). Motivasi berperan signifikan sebab adalah sesuatu yang mengakibatkan, mendistribusikan serta mendorong sikap karyawan agar bekerja secara gigih serta antusias dalam meraih hasil yang maksimal. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam meraih target, sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan dengan maksimal. Jika karyawan memiliki dorongan yang besar dalam meraih target, mereka akan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan maksimal. Pendapat diataa dikuatkan melalui *output* riset yang dilaksanakan Leonardo Agusta, dkk. (2013) dalam penelitiannya menampilkan motivasi kerja memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan, hasil ini menampilkan kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Kompensasi serta motivasi kerja adalah salah satu aspek dari SDM. Individu melakukan pekerjaan mengorbankan tenaga serta waktunya untuk perusahaan serta untuk balasannya, perusahaan menyediakan stimulus/kompensasi yang wujudnya bermacam-macam. Metode yang dipakai perusahaan untuk menyalurkan stimulus atau imbalan bisa menentukan motivasi kerja menurut Wibowo (2014). Apabila kompensasi yang disediakan lumayan besar, pimpinan lebih gampang menyemangati karyawannya (Hasibuan 2012). Selain itu menurut Prawirosentono (1999:3) menyatakan upah serta harapan adalah sesuatu yang melahirkan dorongan untuk pegawai mau melakukan aktivitas pekerjaan dengan kinerja optimal. Dengan penjelasan diatas, bisa dikatakan aspek kompensasi serta motivasi kerja satu sama lain berhubungan pada usaha meningkatkan kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Berlandaskan hasil serta pembahasan, jadi bisa diambil kesimpulan seperti berikut: kompensasi serta motivasi kerja memiliki dampak penting serta positif kepada karyawan bagian logistik pada PT Borwita Citra Prima Cabang Denpasar, kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT Borwita Citra Prima Cabang Denpasar, motivasi kerja memiliki dampak penting serta positif kepada kinerja karyawan bagian logistik pada PT Borwita Citra Prima Cabang Denpasar dan kompensasi memiliki dampak penting serta positif kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Berdasarkan hasil riset, pembahasan serta kesimpulan yang sudah dipaparkan, bisa diberikan beberapa saran seperti berikut : Untuk perusahaan, disarankan melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi serta motivasi kerja, dikarenakan riset menunjukkan kompensasi serta motivasi kerja bisa berdampak pada kinerja karyawan. Cara yang bisa dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi yaitu: Merekrut karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan menempatkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beberapa cara dalam menumbuhkan motivasi kerja bisa dilaksanakan melalui: melihat kisaran gaji yang didapatkan oleh karyawan supaya sejalan

dengan tugas kerja serta upah minimum regional (UMR) dan perusahaan menyediakan peluang untuk para karyawan dalam menumbuhkan keterampilannya serta keahlian yang di milikinya, sehingga dapat memberikan ruang kreativitas pada karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja juga perlu mendapat perhatian dengan cara memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki prestasi ataupun memberikan insentif/bonus untuk karyawan yang mencapai target perusahaan, sehingga karyawan yang mendapatkan perlakuan tersebut semakin meningkatkan kinerjanya. oleh karena itu, dengan kompensasi dan motivasi kerja yang besar dapat berdampak pada kinerja karyawan untuk meraih tujuan yang sudah diterapkan dari perusahaan dan Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti faktor yang serupa yakni kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dimana dengan adanya kajian ini diharapkan dapat memajukan riset ini dengan memakai subjek riset yang makin luas. Kemudian disarankan agar mengkaji variabel lain yang diprediksi bisa berdampak pada kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja.

5. Daftar Pustaka

- Agusta, L., & Eddy, M. S. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No.3.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Damayanti, A. P. (2018). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp:155-168.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Marjani. (2017). "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Oktawati, D. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD)". Jakarta: Universitas Terbuka.
- Prananta, M. I. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kalimantan Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Revita, M. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". *e Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9.
- Safwan, N., & Syukriy, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi*. Volume 3, Nomor 1.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Usmara, A. (2006). *Praktik Manajemen SDM:Unggul Melalui Orientasi dan Pelatihan Karyawan*. Yogyakarta: Santusta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.