

FAKTOR -FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (UNIT PABRIK GULA TAKALAR)

Siti Nurannisa¹, Guntur Suryo Putro², Arfiany³, Hikmah⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

gunturputro949@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

11 September 2023

Tanggal revisi

18 November 2023

Tanggal diterima

10 Januari 2024

Kata Kunci:

Motivasi Karyawan¹

Lingkungan Kerja²

Kinerja Karyawan³

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar). Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Dalam hal pengumpulan data teknik yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap karyawan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Motivasi Dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan ini kedua hipotesis yang diajukan dapat diterima, dan dari kedua variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi x_2 yang memperoleh nilai t hitung = 4.141.

Abstract: The purpose of this research is to determine the factors that influence employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory Unit). This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara XIV with a total of 81 respondents. In terms of technical data collection, this is done by distributing questionnaires to employees and analyzing them using multiple linear regression analysis, F test, T test, Coefficient of Determination. Based on the research results, the Motivation and Compensation variables partially influence employee performance, with this the two hypotheses proposed can be accepted, and of the two variables the most influential is the x_2 compensation variable which obtains a calculated t value = 4.141.



PENDAHULUAN

Dalam pengembangan dunia bisnis maka perusahaan perlu menuntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Di Dalam lingkungan tersebut perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu SDM yang merupakan suatu pelaku ataupun sebagai penggerak dari keseluruhan perencanaan sampai dengan pengevaluasian untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi tergantung kepada bagus atau tidaknya kinerja pegawai dari organisasi tersebut. Kinerja dari sebuah organisasi tergantung kepada pegawainya dimana setiap pegawai adalah penggerak sebuah organisasi. Sesuatu yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh organisasi tersebut. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi yaitu sesuatu yang diinginkan oleh setiap

organisasi. pegawai yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan, hal tersebut sesuai dengan penelitian Maheswari, dan Lutvy (2015).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu SP.Hasibuan, 2012). Kinerja pegawai berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap pegawainya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi pegawai tersebut. Organisasi yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi motivasi pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian Maheswari, dan Lutvy (2015).

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

KAJIAN LITERATUR

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan, atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy, (2015) dalam Byars dan Rue.

Kinerja karyawan yaitu tingkatan hasil pekerjaan seorang karyawan dalam pencapaiannya sesuai atau bahkan melebihi target pekerjaan yang diberikan perusahaan tersebut menurut Simamora (2004). Tingkatan yang dimaksud yakni :

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”(Sarwoto, 1979).

Motivasi adalah keinginan ataupun dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi yaitu suatu energy yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan terdorong serta tergerak untuk memperbaiki kinerjanya ,dengan itu maka dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tujuan awal dari perusahaan, yakni untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana awal dari organisasi ataupun perusahaan tersebut. Motivasi kerja dapat menimbulkan serta menciptakan jiwa semangat serta kemauan yang tinggi. Dampak yang diterima perusahaan jika motivasi dilakukan terhadap karyawan maka, perusahaan akan memperoleh suatu peningkatan produksi yang memiliki tingkat nilai yang berkualitas.

b. Jenis Motivasi

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri orang tersebut tanpa bantuan dorongan dari orang lain. Contoh : cepat menyelesaikan tugas yang diberikan agar tugasnya ataupun kerjanya tidak menjadi menumpuk.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari dorongan ataupun rangsangan seseorang. Contoh : Banyak belajar mengenai hal baru karena tuntutan dari pekerjaan maupun perusahaan yang bersangkutan.

c. Manfaat motivasi

Menurut Hamalik (2003) fungsi motivasi adalah :

1. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau tindakan.Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatna suatu pekerjaan

4. Indikator motivasi

1. Kebutuhan fisik dan biologis (Physiological Needs)

Yang Mampu memenuhi kebutuhan serta keberlangsungan hidup karyawan .

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security Needs)

Mampu menjamin keselamatan serta memberikan rasa aman ,yakni memberikan perlindungan dari berbagai bahaya yang mengancam baik fisik maupun pisiko social.

3. Kebutuhan social (affiliation or ecceptance Needs)

Mampu memenuhi kebutuhan social dalam artian misalnya kebutuhan keluarga.

4. Kebutuhan akan penghargaan (exteem or status Needs)

Memberi penghargaan jikalau memang dia berhak memperolehnya dengan dilihat dari hasil kerja misalnya kenaikan jabatan ataupun golongan.

d. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi yaitu pemberian apresiasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh aryaawan tersebut baik berbentuk non finansial maupun finansial.

Menurut Maheswari dan Lutvy (2015) yang dikutip dari Ati Hasibuhan (2007) Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tdk langsung yangditerima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut menurut.

Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan ataupun instansi.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini maka karyawan akan mudah termotivasi atau terdorong untuk semakin memaksimalkan serta meningkatkan hasil kerjanya kepada perusahaan yang telah ditempati bekerja atau yang sering disebut sebagai kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

b) Tujuan pemberian kompensasi

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas
2. Terciptanya kepuasan kerja
3. Karyawan yang sudah ada dapat bertahan
4. Terjadinya keadilan terhadap karyawan
5. Dapat memotivasi kerja karyawan
6. Disiplin kerja

METODE

Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan juga menggunakan teknik analisis regresi yang berganda, serta peneliti menggunakan juga program SPSS 22.

Metode kuantitatif yaitu metode merupakan penelitian mengambil data dalam bentuk angka dalam jumlah yang banyak,atau penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data tersebut.

b. Sumber Penelitian

Sumber penelitian ada 2 yaitu Data primer dan Data Sekunder, berikut penjelasannya .a). Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau tempat kejadian dengan melakukan survey langsung terhadap narasumber diperusahaan tersebut.

b). Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain ataupun dari dokumen dokumen yang terdapat dalam objek penelitian ,dimana dokumen ataupun buku ini merupakan arsip bersifat pribadi dari perusahaan .

1. Teknik Pengumuman Data

Teknik pengumuman data yang sering digunakan dalam pengumpulan informasi dalam sebuah penelitian yakni:

a. Observasi

Observasi merupakan proses identifikasi masalah atau kejadian apa yang terjadi di tempat penelitian dengan cara melakukan pengamatan secara sistematis pada objek penelitian .

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang sering digunakan dalam proses pengumpulan data untuk memperoleh data yang diinginkan pada objek penelitian. Dimana pada proses wawancara ini atau yang sering juga disebut dengan interview sering sekali digunakan karena dengan ini perolehan data dapat bersifat langsung dari narasumber.

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan suatu metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data dengan cara membuat suatu pertanyaan dalam bentuk tertulis untuk dibagikan ke berbagai orang ataupun yang sering disebut dengan responden. Dimana pertanyaan yang dibuat tersebut harus dijawab oleh responden tersebut, agar nantinya proses pengumpulan data serta penelitian data dapat direalisasikan dengan menyebar kuesioner tersebut.

2. Populasi Dan Sampel

a) Populasi

Populasi Menurut kuncoro (2003) merupakan sekelompok elemen yang lengkap, dimana didalamnya terdapat beberapa unsur yang berupa orang serta populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Populasi yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Sebanyak 418 Karyawan yang terbagi bagi dalam divisi perusahaan

b) Sampel

Pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (2006) adalah : “sebagian atau wakil populasi yang diteliti” PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) memiliki 418 sampel. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam sebuah penelitian dimana sampel adalah sebagian kecil atau separuh dari objek penelitian tersebut dimana hanya sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk diteliti dan dianggap bisa mewakili populasi.

Dilihat dari jumlah sampel sebanyak 418 yang berada pada perusahaan PT. Perkebunan nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) ,dimana dilihat dari jumlah sampelnya yang terlalu besar atau mempunyai skala besar maka dengan ini kita perlu melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus sloving.

a) Rumus sloving

Rumus sloving yaitu rumus yang digunakan dimana pada saat menghitung data dengan jumlah populasi yang besar.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Penjelasan:

n adalah jumlah sampel yang dicari

N adalah jumlah populasi

e adalah margin eror yang ditoleransi.

Sehingga : $n = 418 / (1 + (418 \times 0,10^2))$

$n = 418 / (1 + (418 \times 0,01))$

$n = 418 / (1 + 4,18)$

$n = 418 / 5,18$

$n = 80,69$

Jadi berdasarkan pada rumus sloving diatas Dari populasi 418 menjadi 80,69 dan apabila dibulatkan maka akan menjadi 81 sampel.

Analisis Regresi linier Berganda

Alat pengukur seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni disebut analisis regresi linear Berganda dimana sebuah analisis yang menggambarkan estimasi pengaruh dari dependen (Y) terhadap dua variabel Independen (X) Dalam penelitian ini dipakai dua variabel independen yakni motivasi kerja (X1) Dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Rumus dari Analisis Regresi Linear Berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

e : *Standar Error*

b₁, b₂ : koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

a) Analisa inferensial

1) Uji Hiotesis

a) Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila dihitung > t table maka dapat dinyatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Adapun hasil uji t sebagai dibawah :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.478	3.154		2.688	.009
	x1	.230	.097	.252	2.376	.020
	x2	.433	.105	.440	4.141	.000

Tabel IV.8. Uji Parsial (t)

Analisa uji-t pada tabel diatas untuk variabel Motivasi, nilai t hitungnya sebesar 2.376 sementara itu nilai t tabel disrtibusi 0.05 (5%) sebesar 1.671 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0.020 < 0.05$ artinya individual variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi nilai t hitungnya sebesar 4.141 sementara nilai t tabel distribus 0,05 (5%) sebesar 1.671 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikannya yaitu $0.000 < 0.05$ artinya individual variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan .

Berdasarkan hasil sajian data diatas, variabel Motivasi Dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan ini kedua hipotesis yang diajukan dapat diterima, dan dari kedua variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi x2 yang memperoleh nilai t hitung = 4.141.

b) Uji Simultaf (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama variabel bebas secara signifikan terhadap variable terikat. Jika F hitung $>$ dari F tabel maka dapat dinyatakan variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil uji F disajikan di bawah ini :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.509	2	121.755	23.537	.000 ^b
	Residual	403.479	78	5.173		
	Total	646.988	80			

Tabel IV.9. Uji Simultaf (F)

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.19 menunjukkan nilai F hitung 23.537. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 212 dengan signifikan 5% (0.05). maka dapat ditarik kesimpulan F hitung $>$ dari F tabel (23.537) dengan signifikan F $0,000 < 0,05$ dimensi variabel indipenden Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , sehingga dinyatakan kedua hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjeaskan mengenai variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R berkisar antara 0-1.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.360	2.27438

Tabel IV.10. Uji Koefisien Determinasi(R²)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Adjuster R Square memiliki nilai sebesar 0.376 artinya variabel Motivasi Dan Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan sebesar 37.6 % dan sisanya 62.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2) Analisis Regresi Berganda

Pengujian persyaratan penyajian analisis asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel- variabel yang terliat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan dan inter prestasi model regresi.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.478	3.154		2.688	.009
	x1	.230	.097	.252	2.376	.020
	x2	.433	.105	.440	4.141	.000

Tabel IV.11. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 8.478 + 0.230 X_1 + 0.433 X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut :

Jika nilai dari variabel motivasi X1 dan kompensasi X2 adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah 8.478

- 1) Variabel motivasi X1 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0.230 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel motivasi (X1) sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0.230. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.
- 2) Variabel kompensasi X2 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0.433 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kompensasi (X2) sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0.433. Dengan catatan variabel lain tetap konstan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar).

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar).

Motivasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar) yang dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan, dimana koefisien Variabel sebesar 0.230. Motivasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar) yang dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan, dimana koefisien Variabel sebesar 0.433.

Hasil penelitian secara statistik membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar). Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan

menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Perkebunan Nusantara).

2. Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (y) PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar)

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar) yang dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan, dimana koefisien Variabel sebesar 0.433.

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan sesuai dengan beban tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan senang dan mencintai pekerjaannya. kerja maupun kepuasan kerja mereka akan turun.

Penjelasan tersebut diperkuat dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wijayanto(2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dilihat dari wawancara dan hasil rekapitulasi koefisien, berdasarkan jawaban dari responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank SulselBar Cabang Syariah Maros. Dan Handoko (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar) dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar).
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar).
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar).

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas maka penulis menyarankan dengan tujuan untuk kebaikan dan kemajuan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar) kedepannya bahwa :

1. Untuk meningkatkan output yang ingin dicapai pada suatu perusahaan dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar), maka perlu memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan yang sesuai dengan hasil yang dicapai pada karyawan tersebut.
2. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Unit Pabrik Gula Takalar), maka disarankan kepada para karyawan agar senantiasa mampu memberikan motivasi dan pelatihan kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Edy, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Kasmir . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : (Pendekatan Administrasi dan Operasional). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. Jurnal JIBEKA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020, 15, 80–86.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 26(2), 1–8.
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dandisiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sagir Siswanto. (2005). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ecodemica, 1(2), 224–232.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2015). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancementin Employee Performance In College. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77.