

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNILEVER INDONESIA TBK JAKARTA

Dina Nazla Aulia

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Dinaanazlaa@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
<p>Vol: 1 No: 7 Juli 2024 Halaman : 47-52</p> <p>Keywords: Compensation Analysis</p>	<p><i>motivation and compensation on employee performance at Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta. The effect of remuneration (X1), work motivation (X2), and employee kinerha (X3) are the study's factors. In order to undertake a sample technique of 25 employees at Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta, this study uses quantitative approaches. A questionnaire with reliability and validity tests has been used as the data collection method. Multiple linear procedures and normalcy techniques are used in data processing methods. The findings demonstrated that employee performance is positively and significantly impacted by pay and job motivation. The dependent variable (employee performance) is influenced by 90.8% of the independent variables (pay and work motivation), according to the R Square value of 0.908. The regression model involving the impact of pay and job incentive on employee performance is very significant, as demonstrated by the F test. With a regression coefficient of 0.041 and a significance threshold of 0.000, the t-test demonstrates that pay has a significant impact on worker performance. The study's data is not dispersed normally. Pay and passion for the job are two key elements that might raise employee performance.</i></p>

Abstrak

Tujuan dari pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Variabel yang ada di penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja Karyawan (X3). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan teknik sampel sebanyak 25 orang karyawan pada Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta. Teknik Pengumpulan data yang di ialah kuesioner yang telah di uji realibilitas dan validitasnya. Teknik pengolahan data menggunakan teknik linear berganda dan teknik Normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0.908 menunjukkan bahwa 90.8% variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Uji F menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.041 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Data penelitian tidak terdistribusi secara normal. Kompensasi dan motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Analisis

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2007) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk berupa uang, berupa barang langsung atau yang tidak langsung yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari jasa yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan di suatu perusahaan sebagai pengganti kontribusi jasa-jasa mereka. Menurut Handoko (2011) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk suatu kerjaan

Menurut Mc Cellend (1961) Motivasi adalah kondisi fisikologis dan psikologis yang terdapat pada diri seseorang yang menggerakkan sesuatu untuk melakukan aktivitas tertentu supaya tercapainya suatu tujuan. Menurut Robbins (2001) Motivasi adalah ketersediaan untuk mengekskusikan tingkatan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan pada organisasi yang di kondisikan pada upaya dalam memenuhi kebutuhan individual. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan pada serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai sesuatu.

Menurut prawirosentoro (1999) Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja yang di capai oleh seseorang atau pada suatu kelompok orang dalam atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum yang sesuai pada moral ataupun etika. Menurut Agusty (2006) Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan suatu tugas di bandingkan dari berbagai kemungkinan, seperti pada standar hasil kerja, target pada kerjaan, atau pada kriteria yang telah di sepakati terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama-sama Menurut Mangku Negara (2000) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kausalitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang di tanggung jawabkan.

PT Unilever Indonesia adalah perusahaan multinasional terkemuka di bidang produk konsumen yang dikenal dengan reputasi baiknya dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan ini menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memotivasi karyawan, Unilever memberikan kompensasi yang kompetitif. Kompensasi dan motivasi kerja adalah dua faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting karena memengaruhi keinginan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti kebutuhan, keinginan, dan nilai-nilai personal, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Unilever memahami kompleksitas dalam memotivasi karyawan yang beragam dan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara efektif terhadap kesuksesan perusahaan.

Selain kompensasi yang kompetitif, Unilever juga menerapkan berbagai teknik motivasi seperti kesempatan pengembangan karir, program pengakuan prestasi, dan budaya kerja yang mendukung. Langkah-langkah ini dirancang tidak hanya untuk menarik bakat terbaik tetapi juga untuk mempertahankan karyawan berbakat yang berperan penting dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan di dalam perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan profesional karyawan, Unilever memperkuat posisinya sebagai pilihan utama bagi karyawan di industri barang konsumsi yang kompetitif.

METODE

Jenis pada penelitian ini berupa jenis penelitian kuantitatif. "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)". Penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Unilever Indonesia Tbk Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pada pengumpulan data akan informasi yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan adalah (Field Research), yaitu dengan melakukan penelitian dengan langsung terjun ke perusahaan melalui observasi dan kuisisioner, pada pihak yang berhubungan dengan adanya masalah yang dibahas untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan. Teknik yang dilakukannya yaitu:
 - a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh sejumlah Data yang sesungguhnya dari perusahaan tersebut. Kuisisioner, yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel.
 - b. Sampel: Jumlah pada sampel yang di ambil didalam penelitian ini yaitu sebanyak 25 karyawan di Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta.
 - c. Populasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.904	2.18416

a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan

Pada tabel diatas dapat dinilai bahwa R atau R², dimana R square adalah nilai yang menunjukkan pada perenstase sumbangan baku variabel dependen dalam mempengaruhi variabel dependen dengan sisanya yang di pengaruhi variabel lainatau epsilon yang di simbolkan dengan lambang E_i.R square yang di dapat sebesar 0.908 artinya besarnya sumbangan pada variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 9,08%, sedangkan sejumlah sisanya adalah 90,92% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132.891	1	1132.891	237.475	.000 ^b
	Residual	114.494	24	4.771		
	Total	1247.385	25			

Uji Anova untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

- Sum of squares: 1132.891

- Df (derajat bebas): 1
- Mean Square: 1132.891
- F: 237.475
- Sig: 0.000b

Hasil uji anova menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan pengaruh pada kompensasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan nilai f yang lebih besar dari 0.05 dan sig yang lebih kecil dari 0.05

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.178	1.511		-.779	.443
	Kinerja karyawan	.635	.041	.953	15.410	.000

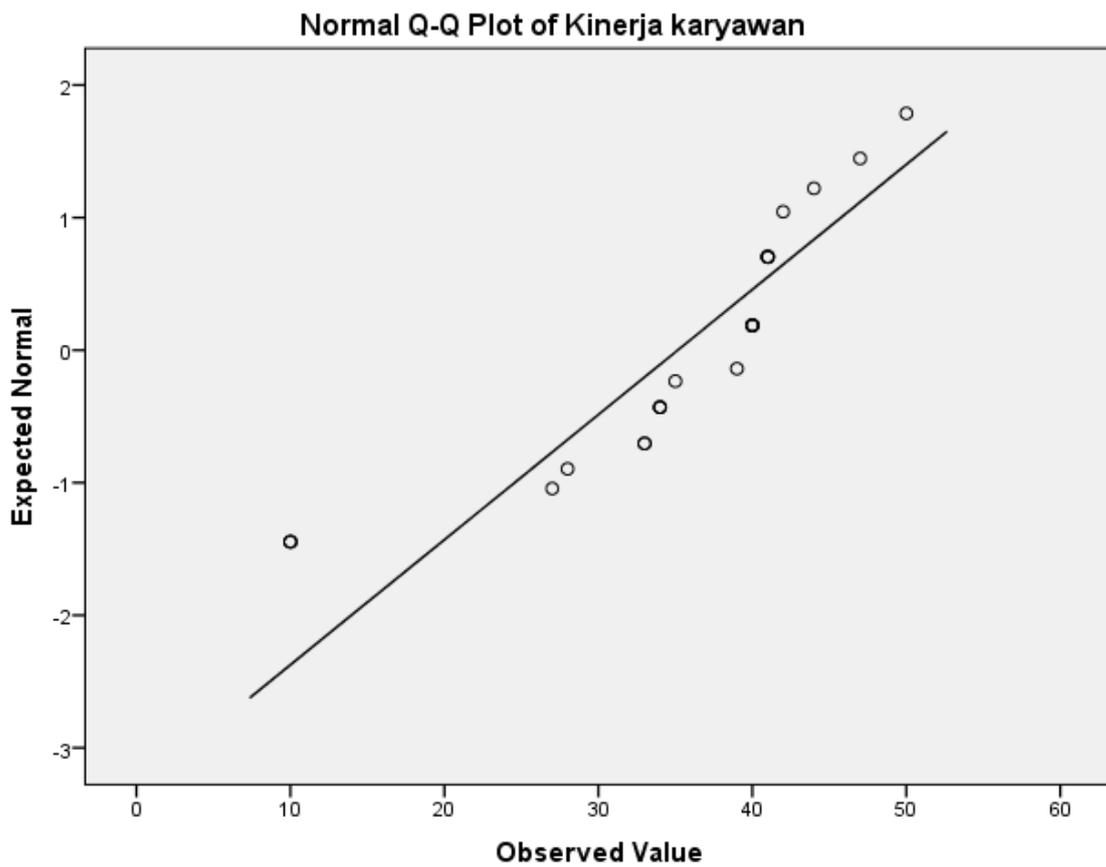
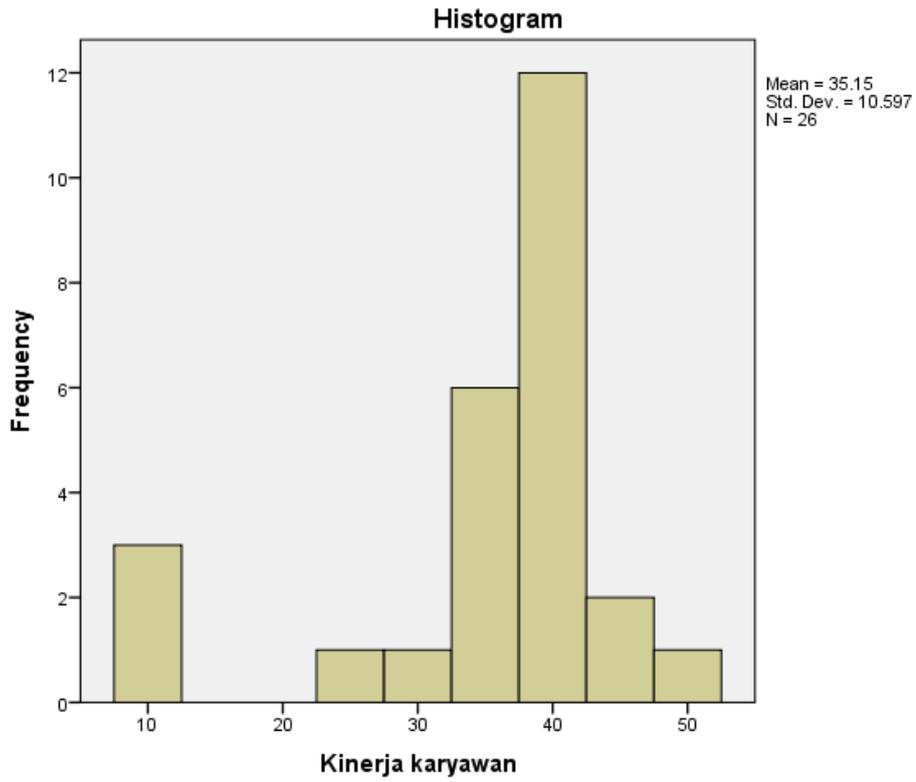
Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi yang memiliki nilai efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sejumlah 0.041 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statisti cc	df	Sig.	Statisti c	df	Sig.
Kinerja karyawan	.227	26	.001	.801	26	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan sejumlah nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang tidak terdistribusi secara normal. Uji ini menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa data yang mengikuti distribusi normal. Penyimpangan baku dari distribusi normal cukup signifikan sehingga asumsi normalitas untuk data yang tidak terpenuhi.

Kinerja Karyawan



KESIMPULAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Unilever Indonesia Tbk Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisisioner terhadap 25 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Ganda:

Model regresi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.908, yang mengindikasikan bahwa 90.8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan berupa kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Anova menunjukkan bahwa pada model regresi yang melibatkan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan secara statistik. Koefisien regresi untuk variabel kinerja karyawan adalah 0.635, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang tidak terdistribusi secara normal, dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 dikarenakan data tidak berdistribusi

REFERENCES

- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 16-28.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(1).
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY PADA SALAH SATU PERUSAHAAN OUTSOURCING DI KOTA BANDUNG). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83-93.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275-287.