SEIKO Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online)
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik

Viona Rosalinda Dwi Putri[1], Endang Iryanti[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

Abstrak

Kinerja dalam suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawan yang berperan didalamnya, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan guna menganalisis keterkaiatan antara kompensasi, motivasi intrinsik, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian dilakukan terhadap 50 karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dengan menggunakan sampling jenuh. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui menyebarkan kuesioner terhadap responden menggunakan teknik penilaian skala likert 1-5 dalam mengukur variabel penelitian. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik, motivasi intrinsik dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik, dan loyalitas dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.
Kata Kunci: *kinerja karyawan,kompensasi,loyalitas,motivasi,motivasi intrinsik.*

Abstract

Performance in an organization depends on the performance of employees who play a role in it, therefore employee performance is the main focus for the company. This study was conducted to analyze the relationship between compensation, intrinsic motivation, and loyalty to employee performance. The object in the study was carried out on 50 production employees of PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik using saturated sampling. The research method applied in this study is a quantitative method through distributing questionnaires to respondents using the likert scale assessment technique 1-5 in measuring research variables. The analysis used in this study is Partial Least Square (PLS). The results of this study are known that compensation is able to contribute to improving the performance production employees of PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik, intrinsic motivation is able to contribute to improving the performance production employees of PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik, and loyalty are able to contribute to improving the performance production employees of PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Keywords: *compensation,employee performance,intrinsic motivation,loyalty,motivation.*

Copyright (c) 2022 Viona Rosalinda Dwi Putri

Corresponding author : Endang Iryanti
Email Address : endang.ma@upnjatim.ac.id

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

PENDAHULUAN

Sektor bisnis menjadi bagian yang tidak dapat terlepaskan dari ekonomi global, sehingga saat ini sektor bisnis harus siap dalam menghadapi tantangan dan hambatan baru. Hal ini menjadi konsekuensi dari adanya kegiatan globalisasi yang mengakibatkan munculnya perubahan dalam segi sosial ekonomi. Disamping itu adanya pandemi Covid-19 yang telah sah diputuskan oleh World Health Organization (WHO) sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020, serta tingginya tingkat penularan virus Covid-19 berdampak terhadap beberapa aspek yaitu aspek kesehatan, sosial, kesejahteraan dan berpengaruh besar terhadap aspek ekonomi termasuk pada dunia bisnis.

Manajemen sumber daya manusia memegang kendali besar terhadap pemeliharaan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan karyawan, sehingga perusahaan mampu berjalan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Werther & Davis menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kesiapan karyawan, kompeten dan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi (Aljabar, 2020).

PT. Rajawali Agro Fertilizer merupakan perusahaan swasta bergerak dibidang industri *fertilizer* yang memproduksi pupuk non subsidi baik pupuk organik maupun *non organic*. Karyawan produksi memegang kendali besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Agro Fertilizer, maka subjek pada penelitian ini yaitu 50 karyawan bagian produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Karyawan produksi memegang kendali besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan survey dan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan, diperoleh permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal. Dugaan permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan diperkuat dengan data hasil produksi selama lima tahun terakhir yaitu berdasarkan laporan hasil produksi pada tahun 2017-2021 yang mengalami fluktuasi. Hal tersebut menandakan bahwa adanya indikasi permasalahan yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Karyawan PT. Rajawali Agro Fertilizer yang merupakan karyawan harian lepas dan merasa cukup puas dengan kompensasi finansial berupa upah yang diberikan perusahaan, akan tetapi perusahaan tidak memperhatikan kepuasan karyawan terkait pemberian kompensasi non finansial. Dugaan tersebut diperkuat berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif, dkk. (2019) bahwa adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, dugaan penurunan kinerja karyawan juga diperkuat dengan adanya data absensi karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer dalam lima tahun terakhir pada tahun 2017-2021 yang mengalami fluktuasi. Dalam memotivasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan dua faktor motivasi yaitu motivasi intrinsik dimana motivasi tersebut akan timbul dari diri sendiri sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari luar diri karyawan. Dugaan tersebut didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Musa, Tumbel, & Wullur (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Juanna & Bokingo (2018) *labor turnover* dapat dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan guna mengetahui apakah kinerja perusahaan stabil atau tidak. Penurunan tingkat loyalitas karyawan pada PT. Rajawali Agro Fertilizer selama pandemi Covid-19 diperkuat dengan adanya data *labor turnover* karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer dalam lima tahun terakhir pada tahun 2017-2021 yang mengalami fluktuasi. Hal ini mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya guna mempertahankan kestabilan operasi perusahaan selama masa pandemi covid-19. Dugaan ini diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan Astiti, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara loyalitas terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi merupakan wujud balas jasa dalam bentuk tunai, barang tidak langsung yang diperoleh karyawan atau barang langsung atas kontribusi jasa yang telah didedikasikan kepada perusahaan. Sementara itu, Werther & Davis mendefinisikan kompensasi berupa imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan kinerja mereka didalan perusahaan. Departemen personalia bertanggung jawab atas penetapan dan pengelolaan pembayaran kompensasi berdasarkan upah per jam atau gaji secara berkala (Indrasari, 2018:2).

Kompensasi ialah bagian dari fungsi MSDM yang harus dijadikan fokus utama bagi manajer perusahaan. Kompensasi memegang kendali dalam membayar balas jasa guna menciptakan kepuasan kerja karyawan atas kinerja yang telah dijalankan karyawan pada suatu organisasi. Pengelolaan kompensasi yang optimal dapat menunjang perusahaan guna merekrut karyawan, mempertahankan kualitas, mencapai tujuan serta mempertahankan karyawan yang berkompeten sehingga dapat menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien.

Motivasi

Motivasi kerja ialah faktor yang seringkali disinggung dan dijadikan fokus utama utama pemimpin didalam organisasi, baik dilakukan dengan cara terbuka atau secara terselubung. Menurut Farhat, motivasi merupakan kesiapan individu untuk berupaya semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi, kesiapan itu didorong oleh kebutuhan individu guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Luthas, motivasi ialah bentuk reaksi individu yang berasal dari dalam diri seseorang, dan dipicu karena adanya dorongan dari luar yang memberikan pengaruh (Busro, M. 2018:49).

Teori Herzberg dalam buku Dilapanga dan Mantiri (2021:115) berpendapat bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: (1) Faktor intrinsik (faktor dari dalam) merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan dan memotivasinya untuk berprestasi. (2) Faktor ekstrinsik (faktor dari luar) merupakan faktor yang muncul dari luar diri individu dan memotivasi individu untuk berpacu dalam meningkatkan kinerjanya.

Loyalitas

Menurut Siagia, loyalitas merupakan sikap kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan didalam suatu organisasi, karena loyalitas dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan agar merasa nyaman untuk menjalankan pekerjaannya pada suatu organisasi. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan individu dalam bentuk kesetiaan fisik, dan kesetiaan non fisik yang diwujudkan dalam bentuk pemikiran dan perhatian. (Citra, & Fahmi. 2019).

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh beberapa unsur manajemen yang disebut dengan unsur 5M yang meliputi *Men, Machine, Methode, Money,* dan *Market*. dari kelima faktor tersebut, faktor manusia atau sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memiliki pengaruh besar terhadap organisasi. Manajemen organisasi yang optimal tidak dapat dilihat dari seberapa banyak sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, akan tetapi diketahui dari tingginya tingkat loyal dan komitmen individu yang terlibat didalamnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan pencapaian kerja atau prestasi sebenarnya yang digapai individu. Terdapat beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa ahli pada Azizah. (2021:3) yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan Stolovitch & Keeps, berpendapat bahwa kinerja ialah suatu hasil yang dicapai atas pekerjaan yang dibebankan. (2) Menurut Donelly, dkk, berpendapat bahwa kinerja merupakan wujud keberhasilan dalam menjalankan tugas dan wewenang pada suatu organisasi guna menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah kesediaan individu maupun kelompok dalam menjalankan kegiatan berdasarkan tanggung jawabnya guna mencapai hasil yang diharapkan. Dengan pengelolaan kinerja yang baik maka kegiatan organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Sebaliknya, apabila pengelolaan kinerja di lakukan dengan tidak baik maka hal tersebut akan berdampak buruk terhadap organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penetapan kompensasi merupakan aspek yang sering diremehkan manajer. Pemberian balas jasa tidak hanya cukup dengan memberikan kompensasi finansial berupa gaji, komisi, upah dan bonus, akan tetapi pegawai juga membutuhkan kompensasi non finansial dan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung guna menjamin kebutuhan hidup lainnya, sehingga hal ini dapat menciptakan kepuasan karyawan guna mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arif (2019) menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Karena bagi karyawan, kompensasi menjadi salah satu alasan guna mendorong dan motivasi mereka dalam bekerja. Para karyawan bekerja tidak hanya untuk mendedikasikan atau mengabdikan diri untuk organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin di capai, yaitu mengharapkan imbalan atau imbalan atas kinerja dan produktivitas pekerjaan yang diperolehnya

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik ialah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena apabila karyawan berhasil termotivasi maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Musa, dkk. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan meningkatkan faktor pemberian penghargaan atas pengakuan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan hasil kerja dan lama kerja.

H2 : Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

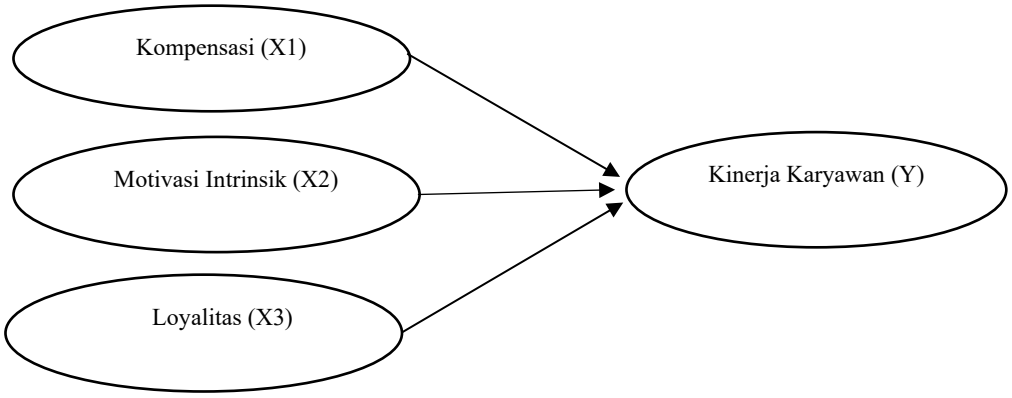
Setiap organisasi mengharapkan sikap loyalitas dari karyawan, karena tingginya tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat mencerminkan bahwa karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan memacu dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian Astiti (2019) diperoleh bahwa terdapat keterkaitan antara loyalitas karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar rasa memiliki yang dimiliki karyawan terhadap suatu perusahaan, sehingga dengan tingkat rasa memiliki perusahaan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

H3 : Diduga Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Kerangka Konseptual



METODOLOGI

Objek dalam penelitian ini dilakukan pada 50 karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik, dengan menerapkan sampling jenuh. Metode yang diterapkan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui menyebarkan kuesioner terhadap responden. Teknik penilaian untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Terdapat beberapa kriteria yang ditetapkan dalam melakukan penelitian pada karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Diketahui hasil kriteria dengan presentase tertinggi: berdasarkan usia diketahui karyawan usia 26-35 tahun sebanyak 52% yang tergolong dalam kategori karyawan dengan usia sangat produktif, berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa karyawan jenis kelamin laki – laki sebanyak 100%, berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 36% merupakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK , sedangkan responden berdasarkan lama kerja karyawan didominasi oleh karyawan dengan lama kerja lebih dari 3 tahun dengan presentase 46%.

Discriminant Validity, Composite Reliability, dan R-Square

Tabel 1 Discriminant Validity, Composite Reliability, dan R-Square

	AVE	Composite Reliability	R-Square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,877807	0,972906	0,938024
KOMPENSASI (X1)	0,925123	0,973728	
LOYALITAS (X3)	0,869084	0,963695	
MOTIVASI INTRINSIK (X2)	0,921057	0,972222	

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2022

Berdasarkan **Tabel 1** diatas menunjukkan, bahwa hasil pengujian AVE untuk keempat variabel secara keseluruhan dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas baik, ditunjukkan berdasarkan nilai AVE masing-masing konstruk < 0,5. Selain itu hasil pengujian *Composite Reliability* diketahui bahwa keempat variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* < 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan dari variabel pada penelitian ini reliabel.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

Nilai R^2 = 0,938024. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 6,2% model mampu dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Loyalitas**),** sedangkan keterkaitan antara Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Loyalitas menunjukkan nilai varian sebesar 93,8%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values,P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)	P-Values	Keterangan
KOMPENSASI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,327164	0,325141	0,090559	0,090559	3,612718	0,000	**Signifikan (Positif)**
MOTIVASI INTRINSIK (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,136272	0,137408	0,062866	0,062866	2,167648	0,032	**Signifikan (Positif)**
LOYALITAS (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,516626	0,517935	0,051849	0,051849	9,963965	0,000	**Signifikan (Positif)**

Sumber : Data koesioner yang diolah, 2022

Berdasarkan **tabel 2** diatas menunjukkan bahwa pernyataan hipotesis: **H1**: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,327164, dan nilai T-statistic sebesar 3,612718 > 1,96 (nilai T-tabel dari Zα = 0,05) atau P-Values 0,000 < 0,05, maka Signifikan (positif), **H2**: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,136272, dan nilai T-statistic sebesar 2,167648 > 1,96 (nilai T-tabel dari Zα = 0,05) atau P-Values 0,032 < 0,05, maka Signifikan (positif), **H3**: Diduga Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,516626, dan nilai T-statistic sebesar 9,963965 > 1,96 (nilai T-tabel dari Zα = 0,05) atau P-Values 0,000 < 0,05, maka Signifikan (positif).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, indikator yang memiliki presentase paling tinggi adalah reward. Pemberian reward yang meliputi kompensasi finansial (kenaikan gaji atau upah) atau berupa kompensasi non finansial (piagam penghargaan, bonus liburan) sebagai bentuk apresiasi yang diberikan PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Sebalikanya jika PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik tidak mampu memahami kebutuhan karyawan terkait pemberian reward, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dan berdampak terhadap penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arif, dkk. (2019), menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukandi, dkk. (2021) hasil yang diperoleh dari adanya penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Dalam hal ini berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi intrinsik, indikator yang memiliki presentase paling tinggi adalah memenuhi kebutuhan, pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini diartikan bahwa tingginya tingkat kebutuhan dan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, mendorong karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Musa, Tumbel, & Wullur (2021) diketahui bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Dalam hal ini berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel loyalitas, indikator yang memiliki presentase paling tinggi adalah rasa memiliki. Karyawan memiliki rasa peduli dan terikat empati terhadap keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini sikap loyalitas karyawan atas rasa memiliki yang menujukkan sikap lebih peduli, terikat, memiliki empati, dan termotivasi. Adanya sikap tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan etos kerja, profesional, dan optimal, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musa, dkk (2021). Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa loyalitas memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dipetik simpulan bahwa kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Semakin tingginya perhatian manajer dalam memperhatikan tingkat kepuasan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Selain itu, motivasi intrinsik diketahui mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Perhatian manajer dalam memahami kebutuhan hidup karyawan sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik dalam meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya faktor kompensasi dan motivasi intrinsik yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi diketahui loyalitas juga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Semakin tingginya loyalitas karyawan atas rasa memiliki dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan etos kerja, profesional, dan optimal, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan produksi pada PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi perusahaan guna mempertimbangkan penetapan keputusan terkait kebijakan di PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Sehingga nantinya perusahaan lebih peduli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan produksi dan melakukan evaluasi secara berkala, untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik guna mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110

Referensi :

Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Deepublish

Astiti, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian, 3(1), 1-9.

Arif, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 13(2), 114-123.

Azizah. (2021). Manajemen Kinerja. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Citra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214-225.

Dilapanga & Mantiri (2021). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.

Indrasari, dkk. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai. Surabaya: Unitomo Press.

Musa, dkk. (2021). Discipline Analysis of Work, Motivation and Loyalty Towards Employee Performance (Case Study at Gorontalo State University). Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 7(2), 449-462.