

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN SKILL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUNTE WANIQ JAYA
PERKASA



Oleh:

FEBBY LIANA
NPM. 2161201143

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan** :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : FEBBY LIANA
NPM : 21.61201.143
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Munte Waniq Jaya Perkasa.

Nilai Angka/Huruf : **75,31/=B=**

Catatan :

1. ~~LULUS~~ / ~~TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI~~ / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA,
DAN SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MUNTE WANIQ JAYA PERKASA**

Diajukan Oleh : Febby Liana

Npm : 21612001143

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

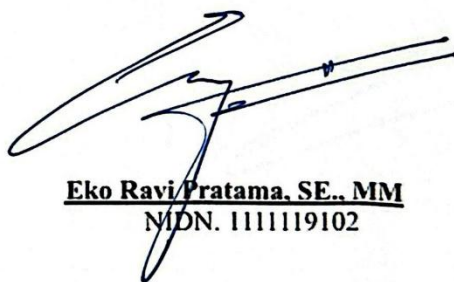
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengetahui,


Pembimbing I,

Pembimbing II



Dian Irma Abranti, S.IP., MM
NIDN. 1114047902


Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yuhdar Abbas, SE., MM
NIP. 197307042005011002


ulus Ujian Komprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:


Hari : Kamis
Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :


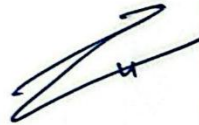

Nama : Febby Liana

NPM : 21612001143

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUNTE WANIQ JAYA PERKASA

Sebagaimana telah di sarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

Nama Penguji	Revisi	Tanda Tangan
Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	<ol style="list-style-type: none">1. Model Konseptual harus elips bukan kotak2. Sistematika Penulisan	
Eko Ravi Pratama, SE., MM	-	
Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	<ol style="list-style-type: none">1. Kata Pengantar2. Penggunaan kata-kata sambung, titik dan huruf yang harus dimiringkan3. Singkatan-singkatan dijabarkan4. Perbaiki saran-saran, Narasi diperhalus	

RIWAYAT HIDUP



Febby Liana lahir di Benggris pada tanggal 01 bulan Februari tahun 2003, merupakan anak dari pasangan Bapak Rudy Hariyanto dan Ibu Elismeliana Nopi yanti, S.Pd. Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2009 s.d tahun 2015, melanjutkan ke SMP Negeri 1 Muara Lawa pada tahun 2015 s.d tahun 2018 pada tahun 2018 melanjutkan ke SMA Negeri 1 Muara Lawa, pada tahun 2018 s.d tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Falkultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Pada tanggal 1 bulan Agustus tahun 2024 mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Desa Sungai Mariam, Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.

ABSTRAK

Febby Liana, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Munte Waniq Jaya Perkasa. Dengan dosen pembimbing 1 Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM. dan dosen pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Munte Waniq Jaya Perkasa.

Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill dan Kinerja Karyawan. Hipotesis diuji dengan uji T (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa sebanyak 214 responden.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompenasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa, Skill berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi kerja, skill, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Skill terhadap Kinerja Karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa”* dapat disusun dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat dan terimakasih :

1. Yang teristimewa penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta bapak Rudy Hariyanto dan ibu Elismeliana Nopi yanti, S.Pd, Kepada mereka, penulis persembahkan setiap langkah perjuangan ini. Terima kasih atas pengorbanan yang tiada henti, doa yang tak pernah putus, serta cinta yang terus menjadi sumber kekuatan penulis serta kepada cinta kasih saudara kandung penulis. Terimakasih atas dukungan moral yang diberikan , baik melalui do'a maupun perhatian yang tulus. Kehadiranmu adalah pengingat bahwa dalam setiap perjuangan, ada alasan untuk terus melangkah.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Samarinda.

4. Kaprodi Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM. serta Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang konstruktif dalam penyusunan skripsi ini.
5. Staf Administrasi dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Samarinda.
6. Manager PT Munte Waniq Jaya yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian serta informasi yang membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dan seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu menyelesaikan penelitian ini
7. Kepada sahabat dan teman-teman selama dibangku perkuliahan, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan motivasi yang kalian berikan selama proses perkuliahan 4 tahun ini

Samarinda, Agustus 2025

Febby Liana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan	12
1.5 Manfaat.....	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II DASAR TEORI	14
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3 Kinerja.....	23
2.4 Kompensasi	25
2.5 Motivasi Kerja.....	29
2.6 Skill	34
2.7 Model Konseptual	39
2.8 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Metode Penelitian.....	40

3.2	Definisi Operasional Variabel	40
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Metode Analisis	44
3.6	Pengujian Hipotesis	48
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	50
4.1	Gambaran Umum PT Munte Waniq Jaya Perkasa.....	50
4.2	Visi Misi Perusahaan	51
4.3	Struktur Organisasi PT Munte Waniq Jaya Perkasa	52
4.4	Karakteristik Responden	57
BAB V	ANALISIS PEMBAHASAN	61
5.1	Data Hasil Penelitian.....	61
5.2	Metode Analisis	72
5.3	Uji Asumsi Klasik.....	75
5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	77
5.5	Koefisien Kolerasi Uji R.....	78
5.6	Koefisien Determinasi R^2	79
5.7	Pengujian Hipotesis	79
5.8	Pembahasan Hasil Analisis	81
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
6.1	Kesimpulan	85
6.2	Saran	86
	DAFTAR PUSTAKA.....	88
	LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>turnover</i> karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa tahun 2023.....	3
Tabel 1.2 Golongan Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa	5
Tabel 1.3 Pembagian Standar Gaji di PT Munte Waniq Jaya Perkasa	6
Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	59
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	59
Tabel 5.1 Variabel Kompensasi (X1).....	61
Tabel 5.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)	64
Tabel 5.3 Variabel Skill (X3).....	67
Tabel 5.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	73
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Skill	74
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	75
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 5.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 5.13 Koefisien Korelasi R.....	78
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi R ²	79
Tabel 5.15 Hasil Uji F.....	79
Tabel 5.16 Hasil Uji T.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Panen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa	2
Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian	39
Gambar 4.1 Hasil Wawancara dengan Bapak Tiger selaku Manajer Site di PT Munte Waniq Jaya Perkasa	97
Gambar 4.2 Hasil Wawancara dengan Tim HRD di PT Munte Waniq Jaya Perkasa	97
Gambar 4.3 Tampak depan kantor PT Munte Waniq Jaya Perkasa.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian.....	90
Dokumentasi Wawancara.....	97
Tabulasi Data	100
Hasil SPSS	104

BAB I

PENDAHULUAN

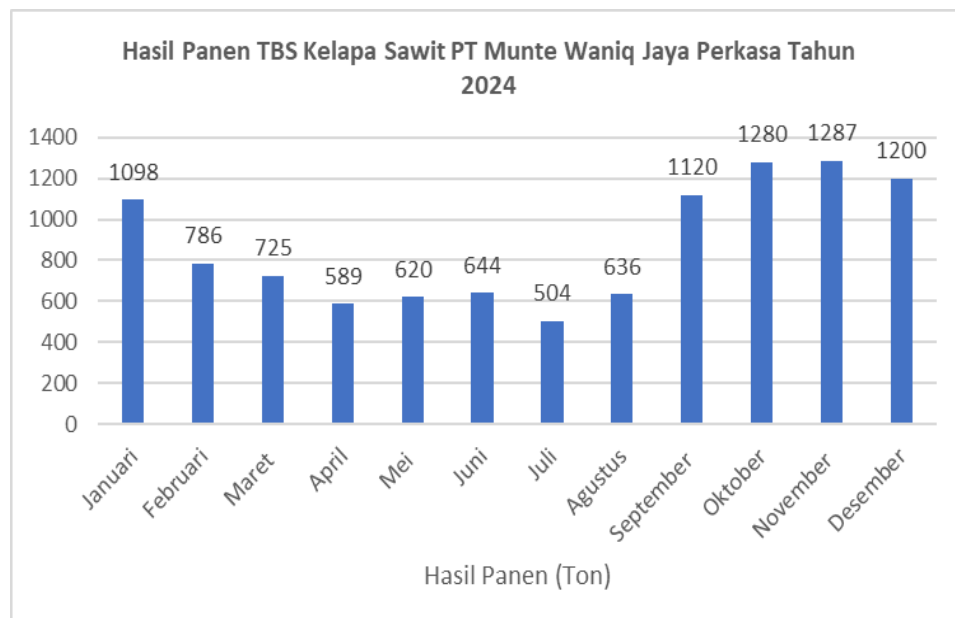
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya bertindak sebagai penggerak utama dalam menjalankan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan, kreativitas, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas sangat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pengembangan keterampilan, pemberdayaan, dan pemberian dukungan yang tepat, menjadi prioritas utama dalam memastikan organisasi mampu menghadapi tantangan dinamis di lingkungan bisnis.

Industri kelapa sawit memainkan peran vital dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional dan penyediaan lapangan kerja. Menurut data Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), produksi minyak sawit mentah/crude palm oil (CPO) Indonesia pada tahun 2023 diperkirakan mencapai 50,07 juta ton, meningkat 7,15% dari tahun sebelumnya yang sebesar 46,73 juta ton (GAPKI, 2004).

Salah satu perusahaan di industri kelapa sawit yang memproduksi Crude Palm Oil (CPO) adalah PT. Munte Waniq Jaya Perkasa. Perusahaan ini berlokasi di Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur, dan

bergerak dalam produksi kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar. PT. Munte Waniq Jaya Perkasa merupakan anak perusahaan dari TSH Resources Berhad, sebuah perusahaan yang berbasis di Malaysia. Berikut merupakan data hasil panen internal pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa berdasarkan data produksi tahun 2020 adalah sebagai berikut yang terlihat dari Gambar 1.1 di bawah.



Gambar 1.1 Hasil Panen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa

Grafik pada Gambar 1.1 tersebut menunjukkan hasil panen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa pada tahun 2024. Hasil panen berfluktuasi sepanjang tahun, dengan produksi tertinggi terjadi pada bulan November sebesar 1.287 ton, sementara hasil terendah tercatat pada bulan Juli dengan 504 ton. Pada awal tahun, hasil panen cukup tinggi, yakni 1.098 ton di Januari, kemudian mengalami penurunan hingga Juli. Setelah itu, panen kembali meningkat secara signifikan dari Agustus hingga mencapai puncaknya di

November, sebelum sedikit menurun pada Desember dengan tetap berada di atas 1.100 ton. Pola ini menunjukkan adanya musim panen yang lebih produktif pada akhir tahun dibandingkan pertengahan tahun.

Salah satu indikator kestabilan karyawan pada suatu perusahaan adalah tingkat turnover karyawan. Tingkat turnover karyawan menjadi salah satu indikator untuk stabilitas tenaga kerja di industri kelapa sawit berdasarkan penelitian oleh Tampubolon dan Sagala (2020). Pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak pada efisiensi operasional, serta biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, dan akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, dan peluang karier sering kali memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Berikut disajikan data turnover karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa pada tahun 2023

Bulan	Jumlah total karyawan (org)	Perputaran Resign (org)	Persentase <i>Turnover</i>
January	244	30	12,3%
February	235	28	11,9%
March	226	14	6,2%
April	223	23	10,3%
May	220	17	7,7%
June	216	18	8,4%
July	208	18	8,7%
August	207	14	6,8%
September	210	11	5,2%
October	212	6	2,8%
November	214	12	5,6%
December	215	10	4,7%

Sumber: data internal PT Munte Waniq Jaya Perkasa tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi jumlah karyawan dan tingkat *turnover* (perputaran karyawan) selama satu tahun. Persentase *turnover* tertinggi terjadi pada Januari (12,3%) dan Februari (11,9%), sementara yang terendah terjadi pada Oktober (2,8%). Tren menunjukkan penurunan *turnover* sepanjang tahun, dengan tingkat di bawah 10% mulai Maret hingga Desember.

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, contohnya kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kompensasi dan motivasi kerja sering kali menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD di PT Munte Wani Jaya Perkasa, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan telah diidentifikasi, termasuk faktor kualitas dan kemampuan pegawai. Setiap karyawan diberikan *Key Performance Indicator* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama yang menjadi dasar dalam menentukan gaji pokok mereka, sehingga terdapat sistem evaluasi yang objektif dan terukur dalam menilai kinerja individu. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang diberikan mencakup tempat tinggal yang telah dilengkapi dengan perabotan lengkap, sehingga karyawan tidak perlu mengkhawatirkan kebutuhan dasar mereka. Selain itu, terdapat tunjangan kendaraan berupa motor bagi pekerja guna mempermudah mobilitas mereka dari tempat tinggal ke lokasi kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan efisiensi dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup seluruh bentuk imbalan finansial dan nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi karyawan tersebut. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, program pengembangan karir, atau fasilitas lainnya. Namun, efektivitas kompensasi sangat bergantung pada kesesuaian dengan kebutuhan karyawan, budaya organisasi, dan tujuan bisnis.

Berdasarkan variabel kompensasi, wawancara dengan HRD menunjukkan bahwa perusahaan memenuhi seluruh bentuk kompensasi yang menjadi hak karyawan secara adil dan sesuai dengan standar yang berlaku. Selain gaji pokok, perusahaan juga memberikan tunjangan dan bonus yang telah diatur sesuai dengan kebijakan internal serta standar industri yang berlaku. Berikut adalah golongan karyawan dan *grade* pengajian pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa, masing-masing terlihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.2 Golongan Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa

Golongan	Posisi	
	Kantor Estate	Estate
Labour	Driver	Harvester
	Security Office Boy/Girl Weighbridge Operator Penjaga TPA Petugas Masak Imam Masjid Pendeta	Upkeep FFB Checker Security Driver Operator Mandor Housekeeper
Non-Executive	Tukang Kebun	
	Midwife Estate Clerk General Clerk Store Clerk Store Keeper HR Assistant GA Assistant Asisten KTU	Field Assistant Estate GIS Assistant Surveyor Assistant
	Sustainability Assistant	

**Tabel 1.2 Golongan Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa
(Lanjutan)**

Golongan	Posisi	
	Kantor Estate	Estate
Executive	Senior Assistant Manager HR Assistant Manager HR Assistant Manager Planner KTU Executive	Senior Assistant Manager Estate Assistant Manager Estate
Manajemen	Manager Admin HR Manager Manager CD Senior Manager CD	Head of Estate Estate Manager R & D Manager Senior Manager

Sumber: SK Direksi PT Munte Waniq Jaya Perkasa tahun 2023

Tabel 1.3 Pembagian Standar Gaji di PT Munte Waniq Jaya Perkasa

Grade/ Jabatan	Upah terkecil (Rp)	Upah tengah (Rp)	Upah terbesar (Rp)
L	Upah minimum	Upah minimum + insentif kehadiran	Upah minimum + insentif kehadiran & jabatan
NE	Rp3.551.179	Rp3.800.000	Rp4.000.000
E	Rp4.000.000	Rp6.000.000	Rp10.000.000
M	Rp11.000.000	Rp15.000.000	Rp49.500.000

Sumber: SK Direksi PT Munte Waniq Jaya Perkasa tahun 2023

Besaran kompensasi langsung berupa gaji dapat dilihat pada tabel tertentu yang menunjukkan distribusi pendapatan karyawan berdasarkan jabatan dan lama bekerja. Standar penggajian dan pembagian karyawan tersebut telah disesuaikan dengan ketentuan yang tercantum dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 dan gaji terendah sesuai dengan upah minimum Kabupaten Kutai Barat sebesar Rp3.551.179 (Pergub Kalimantan Timur No. 561/K.854/2022).

Dengan adanya sistem kompensasi yang jelas dan transparan, perusahaan berupaya untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan. Kebijakan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi yang dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja, tetapi juga berkontribusi pada keterlibatan kerja loyalitas, dan kepuasan karyawan. Namun, tingkat motivasi setiap individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi tantangan penting bagi organisasi yang ingin memaksimalkan potensi sumber daya manusianya.

Berdasarkan variabel motivasi kerja, wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor hasil pekerjaan menjadi salah satu aspek yang memberikan kepuasan bagi karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga memberikan kepuasan batin karena mereka merasa dihargai atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan. Selain itu, perusahaan juga memberikan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan dengan mempertimbangkan faktor pendidikan dan masa kerja mereka.

Kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier tersedia bagi karyawan

yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga terdapat sistem meritokrasi yang diterapkan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang ada juga sangat mendukung produktivitas, di mana seluruh karyawan diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, atau jabatan.

Keterampilan kerja (*Skill*) merupakan elemen penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tingkat keterampilan yang tinggi memungkinkan individu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, cepat, dan berkualitas. Selain itu, keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan juga membantu perusahaan mencapai target operasional dan meningkatkan daya saing. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan memiliki tingkat keterampilan yang merata. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta akses terhadap pelatihan sering kali menciptakan kesenjangan keterampilan (*Skill gap*) antar karyawan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan secara berkelanjutan menjadi tantangan strategis yang harus dihadapi oleh perusahaan, terutama di sektor industri seperti kelapa sawit yang menuntut kerja fisik, teknis, dan manajerial secara bersamaan.

Berdasarkan variabel *Skill*, wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan teknis karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa dinilai cukup baik dan memberikan dampak positif terhadap kualitas output pekerjaan. Pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan mampu dicapai oleh mayoritas karyawan karena adanya sistem evaluasi dan pengembangan SDM secara rutin. Meskipun demikian, terdapat beberapa kasus di mana keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan.

Hal ini diatasi melalui pendekatan kedisiplinan dan pendampingan langsung dari atasan kepada karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga telah menyediakan program pelatihan berupa workshop, *refreshment*, dan sertifikasi yang mencakup pengembangan *hard Skill* dan *soft Skill*. Upaya ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim kerja secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan produktif.

Pemberian kompensasi yang sesuai, kondisi motivasi kerja yang mendukung, serta keterampilan yang memadai sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini memaksimalkan hasil panen di PT Munte Waniq Jaya Perkasa. Penelitian oleh Zikri et al. (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa disampaikan oleh Lubis dan Nainggolan (2024) serta Sari dan Nurani (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Latief et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan. Temuan sejenis juga diungkap oleh Abdan dan Prawitowati (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Wahyuni dan Mulyadin (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menciptakan *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara pra-penelitian, kondisi kerja di PT Munte Waniq Jaya Perkasa secara umum dinilai cukup ideal, terutama dari aspek kompensasi, motivasi, dan keterampilan karyawan. Perusahaan memberikan gaji, tunjangan, serta bonus yang sesuai dengan standar dan kebijakan internal, yang menunjukkan adanya komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja juga terjaga melalui kepuasan terhadap hasil pekerjaan, lingkungan kerja yang adil, serta tersedianya peluang pengembangan karier.

Dari aspek keterampilan, perusahaan telah menjalankan berbagai program pelatihan dan pengembangan Skill secara rutin, baik dalam bentuk workshop maupun sertifikasi, yang mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara terstruktur melalui penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) yang jelas, sehingga setiap karyawan memiliki tolok ukur dalam mencapai target kerja.

Namun demikian, meskipun kondisi internal terlihat mendukung, data menunjukkan adanya penurunan hasil panen tandan buah segar (TBS) serta tingginya tingkat turnover karyawan, terutama pada awal tahun. Hal ini terlihat pada Gambar 1.1 dan Tabel 1.1, yang mencerminkan fluktuasi produktivitas dan stabilitas tenaga kerja. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas penerapan sistem kompensasi, motivasi kerja, dan pengelolaan keterampilan yang selama ini dijalankan oleh perusahaan. Meskipun secara formal perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas dan program pendukung, masih terdapat celah yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut serta adanya ketidakkonsistenan hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya (*research gap*), penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill terhadap Kinerja Karyawan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan Skill berpengaruh secara simlutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa?
4. Apakah Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Munte Waniq Jaya Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan pada aspek Kinerja Karyawan, maka diperlukan batasan-batasan yang jelas agar penelitian dapat berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek berikut:

1. Terbatas pada variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan yang berlaku sebagai variable dependen sebagai tema dari penelitian.
2. Terbatas melakukan objek karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa pada tahun 2024 sampai dengan bulan Maret 2025.

1.4 Tujuan

1. Mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

1.5 Manfaat

1. Bagi Universitas, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat memperkaya khazanah keilmuan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya terkait topik kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Munte Waniq Jaya Perkasa, Penelitian ini memberikan feedback yang berharga bagi manajemen PT Munte Waniq Jaya Perkasa mengenai efektivitas sistem kompensasi dan upaya motivasi yang telah diterapkan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan perusahaan terkait SDM, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Penulis, Penulis mendapatkan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian ilmiah, mulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Proses penelitian ini juga memiliki nilai signifikan bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki topik "Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan Skill terhadap kinerja karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa" yang terdiri dari tiga bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab satu berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: DASAR TEORI

Bab dua berisi tentang teori penelitian terdahulu, teori, model konseptual, dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga berisikan metode penelitian, definisi oprasional variabel, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Bab empat berisikan tentang gambaran umum dan gambaran objek yang diteliti

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab lima berisikan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan skill terhadap kinerja karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa

BAB IV: PENUTUP

Bab enam berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dikumpulkan semua peneliti dan disajikan dalam bab ini.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan untuk memperoleh bahan perbandingan dan referensi, serta mencegah adanya anggapan kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini, penulis menyertakan hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- a. Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang, Kabupaten Langkat. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya juga tidak signifikan. Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel Skill, jumlah sampel, yakni 49 responden pada penelitian ini dan 139 pada penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan signifikan juga terdapat pada lokasi penelitian; penelitian ini dilakukan di pusat penelitian kelapa sawit, sedangkan penelitian selanjutnya akan dilaksanakan di industri perkebunan kelapa sawit

Berdasarkan koefisien determinasi, kompensasi dan motivasi kerja hanya memengaruhi kinerja karyawan sebesar 9,4%. Sisanya, yaitu 90,6%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengetahuan, keterampilan teknis, kebijakan perusahaan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

- b. Sari, W. A., & Nurani, K. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LNK di Perkebunan Bukitlawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 328-340. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LNK Perkebunan Bukit Lawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan sekunder. Sampel penelitian terdiri dari karyawan perusahaan yang diambil melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama membahas pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan Skill terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada jumlah sampel, yaitu 63 responden pada penelitian ini dan 139 responden pada penelitian yang akan datang. Selain itu, jumlah item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini maksimal berjumlah 9 butir per variabel, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan masing-masing variabel terdiri atas 12 item pernyataan, sehingga diharapkan menghasilkan data yang lebih valid dan reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara

signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi, kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 55,4% dalam memengaruhi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

- c. Lubis, N., & Nainggolan, M. O. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional Ii Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 5(1), 66-76. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, sementara kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan perusahaan, dan motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal untuk bekerja lebih baik. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 23 setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel, yakni 77 responden pada penelitian ini dan 139 pada penelitian yang akan dilakukan. Serta terletak perbedaan pada jumlah pertanyaan kuesioner, 10 pada penelitian ini dan 12 pada penelitian yang akan dilakukan, sehingga hasil penelitian lebih valid.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan Skill

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini menjelaskan 67,8% variasi kinerja, sementara sisanya (32,2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

- d. Zikri, M. A., Yelfiarita, Y., & Darnetti, D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment*, 1(1), 10-20. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemanen di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sei Silau, Afdeling 3. Karyawan pemanen merupakan aset penting karena berkaitan langsung dengan kuantitas dan kualitas produksi kelapa sawit. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data primer (kuesioner skala Likert) dan data sekunder. Analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel Skill, jumlah sampel, yakni 24 responden pada penelitian ini dan 139 pada penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 86,8%. Sisanya, 13,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, baik kompensasi maupun motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e. Febriani, L. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan manajerial. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 56 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan pada variable Skill dalam penelitian yang akan digunakan. Pada penelitian ini digunakan analisis jalur, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel, yakni 56 responden pada penelitian ini dan 139 pada penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan Skill berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kompensasi, motivasi kerja, dan Skill memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu organisasi yang

berperan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk memahami definisi manajemen sumber daya manusia yang lengkap, berikut dijabarkan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Dessler (2017:6) menjelaskan bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik yang mengatur aspek "Manusia" atau Sumber Daya Manusia dalam lingkup manajemen, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pemberian penghargaan, serta penilaian kinerja.”

Mathis dan Jackson (2019:5) menjelaskan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan”

Safriyanti et al. (2021) menjelaskan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Konsep ini mencakup perencanaan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan aspek manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup kebijakan dan praktik untuk mengatur hubungan, peran, serta kemampuan tenaga kerja secara efektif dan efisien. MSDM meliputi berbagai proses seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pemberian penghargaan,

kompensasi, penilaian kinerja, dan evaluasi karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:12), terdapat beberapa komponen dalam manajemen sumber daya manusia, di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Pengusaha

Pengusaha merupakan individu yang menanamkan modalnya dengan tujuan mendapatkan penghasilan. Besarnya penghasilan tersebut tidak tetap, bergantung pada keuntungan yang dihasilkan dari usaha yang dijalankan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan, karena operasional perusahaan tidak dapat berjalan tanpa peran serta mereka. Karyawan memiliki peran aktif dalam merancang rencana, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawan serta memikul tanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat segregasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Rumawas (2018:7). Dua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

a. Fungsi Manajemen

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen yang melibatkan penentuan program karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatannya mencakup penetapan tujuan, strategi, sumber daya, dan indikator keberhasilan

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian bertujuan mendesain struktur organisasi yang menjelaskan hubungan antar unit. Proses ini melibatkan pembagian organisasi ke dalam unit-unit berdasarkan fungsi yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah fungsi untuk memberikan petunjuk dan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai bidangnya. Tujuannya adalah mendorong karyawan bekerja secara sukarela dan produktif tanpa paksaan.

4) Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian dilakukan untuk mengukur pencapaian tindakan dibandingkan dengan rencana awal. Jika terjadi penyimpangan, dilakukan perbaikan dengan memberikan petunjuk kepada karyawan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan bertujuan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Prosesnya meliputi seleksi dan penempatan

karyawan berdasarkan keahlian mereka.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan bertujuan meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatannya meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang adil kepada karyawan atas kontribusinya. Bentuknya bisa berupa gaji dan tunjangan, dengan tujuan mendorong prestasi kerja.

4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi bertujuan menyelaraskan pandangan dan sikap karyawan dengan tujuan organisasi, terutama untuk menghindari konflik kepentingan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan bertujuan mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui fasilitas seperti jaminan kesehatan dan kesejahteraan.

6) Pemisahan (*Separation*)

Pemisahan terjadi ketika karyawan pensiun atau mengakhiri hubungan kerja. Organisasi bertanggung jawab memastikan karyawan pensiun dalam kondisi baik, seringkali dengan menyediakan dana pensiun.

2.3 Kinerja

2.3.1 Teori Kinerja

Salah satu teori yang membahas kinerja organisasi adalah Teori Harapan. Teori Harapan Vroom (*Expectancy Theory*) adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom (2015:94), teori ini menjelaskan bagaimana individu memilih untuk melakukan suatu tindakan tertentu berdasarkan pada harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Teori ini sering digunakan dalam konteks organisasi untuk memahami dan memprediksi perilaku kerja karyawan serta bagaimana hal itu memengaruhi kinerja organisasi. Teori Harapan Vroom terdiri dari tiga komponen utama yang saling berhubungan:

a. Harapan (*Expectancy*)

Harapan adalah keyakinan bahwa upaya (effort) yang dilakukan akan menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan. Dalam konteks kerja, ini berarti karyawan percaya bahwa jika mereka bekerja keras, mereka akan mencapai hasil yang baik.

b. Instrumentalitas (*Instrumentality*)

Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa jika seseorang mencapai tingkat kinerja tertentu, mereka akan menerima hasil atau imbalan yang diinginkan. Ini adalah hubungan antara kinerja dan hasil.

c. Valensi (*Valence*)

Valensi adalah nilai atau kepentingan yang diberikan individu pada hasil atau imbalan yang diharapkan. Hasil yang berbeda memiliki nilai yang berbeda bagi setiap individu.

Menurut Vroom, seseorang akan memiliki motivasi tinggi dan bekerja

dengan baik jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (*Expectancy*), kinerja tersebut akan membawa imbalan (*Instrumentality*), dan imbalan itu bernilai bagi mereka (*Valence*).

Dalam organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa ketiga faktor ini terpenuhi, misalnya dengan memberikan pelatihan, sistem penghargaan yang jelas, dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2.3.4 Kinerja di Perkebunan Kelapa Sawit

Kinerja dalam perusahaan kelapa sawit merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Kinerja karyawan dalam industri ini sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Yelfiarita, Zikri, dan Darnetti (2018) di PTPN III Kebun Sei Silau menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas pekerja, terutama dalam aktivitas panen sawit yang membutuhkan tenaga kerja tinggi.

b. Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendukung Kinerja

Motivasi kerja dapat berupa motivasi intrinsik (misalnya kepuasan kerja, pengakuan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan) serta motivasi ekstrinsik (seperti insentif dan promosi). Penelitian oleh Rahmadhani (2022)

menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas pekerja pabrik kelapa sawit secara signifikan, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Dengan demikian, kinerja di perusahaan kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil tidak hanya memberikan kepastian finansial, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi atas kerja keras mereka, terutama dalam sektor yang menuntut tenaga fisik tinggi seperti perkebunan kelapa sawit. Di sisi lain, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menjaga semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kombinasi dari kedua faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berkelanjutan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkontribusi dalam industri kelapa sawit yang kompetitif.

2.4 Kompensasi

2.2.4 Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang adil dan transparan merupakan inti dari *Equity Theory*, di mana karyawan akan merasa termotivasi dan puas ketika mereka memersepsikan bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan dibandingkan dengan orang lain. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dikemukakan oleh John Stacey Adams (2015:134) menjelaskan bahwa karyawan membandingkan input (kontribusi) dan output (imbalan) yang mereka terima dengan orang lain sebagai referensi.

Input mencakup usaha, keterampilan, pengalaman, dan waktu yang diberikan oleh karyawan, sementara output meliputi gaji, pengakuan, tunjangan, dan promosi. Menurut Adams, karyawan akan merasa adil jika rasio input-output mereka sebanding dengan rasio input-output orang lain yang menjadi referensi. Jika karyawan merasa rasio mereka tidak seimbang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan perilaku kerja mereka. Ketidakadilan yang dirasakan dapat menyebabkan karyawan mengurangi usaha, meminta kenaikan gaji, atau bahkan meninggalkan organisasi.

Teori ini juga menekankan bahwa persepsi keadilan bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, norma sosial, dan nilai-nilai individu. Untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan karyawan, organisasi harus memastikan bahwa sistem kompensasi dirasakan adil dan transparan. Adams menyarankan bahwa manajemen perlu memperhatikan bagaimana karyawan mempersepsikan keadilan dalam distribusi imbalan, karena hal ini akan berdampak pada produktivitas dan loyalitas mereka. Dengan demikian, teori ini menjadi dasar penting dalam merancang sistem penghargaan yang adil dan efektif dalam organisasi.

2.4.2 Pengertian Kompensasi

Berdasarkan adanya teori tersebut, berkembang kemudian definisi kompensasi menurut para ahli. Berikut adalah beberapa pandangan ahli mengenai konsep kompensasi.

Milkovich dan Newman (2017:5) dalam buku berjudul *Compensation* mendefinisikan kompensasi sebagai

“semua bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi mencakup gaji pokok, insentif, tunjangan, serta penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.”

Rivai (2009:211) dalam buku berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* mendefinisikan kompensasi sebagai

“penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi, baik berupa finansial maupun non-finansial.”

Dessler (2017:350) dalam buku berjudul *Human Resource Management* berpendapat bahwa kompensasi didefinisikan sebagai

“seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Ini meliputi kompensasi langsung, seperti gaji pokok dan insentif, serta kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan.”

Dengan demikian, setiap ahli memberikan perspektif yang sedikit berbeda namun saling melengkapi mengenai konsep kompensasi. Berdasarkan definisi para ahli, kompensasi dapat dirangkum sebagai semua bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Penghargaan ini mencakup aspek finansial, seperti gaji pokok, insentif, dan tunjangan, serta aspek non-finansial, seperti penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

2.4.3 Unsur-unsur Kompensasi

Unsur-unsur kompensasi menurut Adams (2015:136) dalam organisasi

umumnya meliputi komponen-komponen berikut:

- a. Gaji Pokok
- b. Bonus
- c. Pengakuan dari atasan
- d. Status kerja
- e. Keamanan kerja
- f. Fasilitas penunjang kerja

2.5.4 Manfaat Kompensasi

Kompensasi dalam industri kelapa sawit memiliki berbagai manfaat yang signifikan, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas, serta efisiensi operasional perusahaan. Beberapa manfaat utama kompensasi di industri ini meliputi:

- a. Meningkatkan Semangat dan Motivasi Kerja

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut penelitian Rahmadhani (2022), lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang sesuai berperan penting dalam menciptakan gairah kerja karyawan di industri kelapa sawit.

- b. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penelitian Setya (2018) menemukan bahwa kompensasi yang baik berkontribusi terhadap efisiensi tenaga kerja di PT Bunga Matahari Medan.

- c. Meningkatkan Loyalitas dan Mengurangi Turnover Karyawan Kompensasi yang menarik dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang pada

akhirnya mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru. Hal ini dibahas dalam penelitian Sahara (2019), yang menunjukkan hubungan positif antara kompensasi non-finansial dan loyalitas pekerja di industri kelapa sawit.

d. **Dampak Positif terhadap Kesejahteraan Sosial**

Kompensasi tidak hanya berdampak pada pekerja tetapi juga pada komunitas sekitar. Pagala (2023) meneliti bagaimana kompensasi, reward, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit, yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat setempat.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Teori Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Selain itu, motivasi kerja tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan menjadi hal yang krusial bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Salah satu teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (2015:61).

Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor berdasarkan penelitiannya tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Teori ini dikenal juga sebagai Teori Motivasi-Higiene karena membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori utama, yaitu faktor higienis (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivators*) (2015:66). Faktor higienis, atau sering disebut sebagai faktor

ekstrinsik, adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi di sekitar pekerjaan. Faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi karyawan, tetapi ketiadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan faktor motivator, atau faktor intrinsik, adalah faktor-faktor yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja. Faktor-faktor ini mencerminkan kebutuhan psikologis karyawan untuk berkembang dan merasa dihargai.

2.5.2 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Sebagai dorongan internal maupun eksternal, motivasi menentukan sejauh mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Berdasarkan teori Herzberg tersebut, para ahli telah mengembangkan berbagai definisi motivasi kerja. Berbagai definisi motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut. Robbins dan Judge (2015) dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior* mengatakan bahwa

“Motivasi kerja adalah "proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan". Mereka menekankan bahwa motivasi melibatkan tiga elemen kunci: intensitas (seberapa keras seseorang berusaha), arah (usaha yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi), dan ketekunan (seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya).”

Pinder (2014) dalam bukunya berjudul *Work Motivation in Organizational Behavior* mendefinisikan:

“Motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku

individu dalam konteks pekerjaan, termasuk arah, intensitas, dan durasi upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi".

Armstrong (2020) dalam bukunya yang berjudul *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* mengatakan bahwa:

“Motivasi kerja sebagai proses yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kepuasan kerja) dan eksternal (seperti penghargaan dan insentif).”

Oleh karena itu, berdasarkan pengertian dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang mendorong individu untuk mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan upaya mereka dalam mencapai tujuan kerja. Definisi ini mencakup elemen internal (seperti kebutuhan dan kepuasan) dan eksternal (seperti penghargaan dan insentif), serta menekankan pentingnya arah dan ketekunan dalam perilaku kerja.

2.5.3 Faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg juga dikenal sebagai Teori Motivasi-Higiene. Nama ini merujuk pada pembagian faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori utama, yaitu faktor higienis (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivators*). Berikut adalah kedua faktor yang mendukung motivasi kerja menurut Herzberg (2015:67) tersebut.

1. Faktor Higienis (Hygiene Factors)

- a) Kebijakan Perusahaan: Kebijakan yang adil dan transparan dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan.

- b) Supervisi: Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja.
- c) Kondisi Kerja: Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan.
- d) Gaji dan Tunjangan: Kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- e) Hubungan Interpersonal: Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif.
- f) Status dan Keamanan Kerja: Jaminan stabilitas pekerjaan dapat mengurangi kecemasan karyawan.

Menurut Herzberg, faktor higienis bersifat preventif karena fungsinya adalah mencegah ketidakpuasan kerja. Namun, pemenuhan faktor-faktor ini tidak secara otomatis meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja karyawan.

2. Faktor Motivator (Motivators)

- a) Prestasi: Kesempatan untuk mencapai tujuan dan merasakan keberhasilan.
- b) Pengakuan: Penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang baik
- c) Tanggung Jawab: Otonomi dan kepercayaan untuk mengambil keputusan.
- d) Kemajuan: Peluang untuk berkembang dan naik jabatan.
- e) Pekerjaan itu Sendiri: Tugas yang menantang dan bermakna.
- f) Pertumbuhan Pribadi: Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri.

Faktor motivator inilah yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Herzberg menekankan bahwa faktor-faktor ini bersifat intrinsik dan berkaitan langsung dengan kebutuhan psikologis karyawan.

2.5.4 Motivasi Kerja di Industri Kelapa Sawit

Motivasi kerja dalam industri kelapa sawit sangat penting karena industri ini memiliki tantangan yang unik, seperti kondisi kerja di lapangan, faktor cuaca, target produksi tinggi, serta isu keberlanjutan. Menurut para ahli, motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa perspektif ahli terkait pentingnya motivasi kerja dalam industri kelapa sawit:

a. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Penelitian oleh Irawan et al. (2021) menemukan bahwa pekerja di sektor perkebunan sawit yang mendapatkan insentif berbasis kinerja memiliki produktivitas 20% lebih tinggi dibandingkan yang tidak mendapatkan insentif.

b. Mengurangi Tingkat *Turnover* Karyawan

Penelitian oleh Saragih et al. (2020) menunjukkan bahwa kurangnya motivasi menjadi salah satu faktor utama tingginya tingkat *turnover* pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit, terutama di daerah terpencil. Penyediaan pelatihan dan kesempatan promosi dapat mengurangi tingkat keluar-masuk karyawan hingga 30%.

c. Meningkatkan Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja

Penelitian oleh Rahman & Siregar (2019) menemukan bahwa pekerja yang mendapatkan motivasi melalui pelatihan keselamatan kerja memiliki tingkat

kecelakaan kerja 40% lebih rendah dibandingkan yang tidak mendapatkan pelatihan.

d. Mendorong Semangat dan Percaya diri dalam Bekerja

Menurut Desy Faradilla (2019), motivasi kerja karyawan di industri kelapa sawit dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kompensasi. Karyawan dengan pengalaman lebih lama cenderung lebih termotivasi karena merasa percaya diri dalam bekerja, sementara kompensasi yang adil meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, kebijakan perusahaan terkait pengalaman dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

e. Mendorong Inovasi dan Keberlanjutan

Penelitian oleh Widodo et al. (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem *reward* bagi karyawan yang menghasilkan inovasi dalam proses produksi memiliki tingkat efisiensi operasional yang lebih tinggi.

Motivasi kerja dalam industri kelapa sawit tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan pekerja, pengurangan *turnover*, peningkatan keselamatan kerja, dan dorongan inovasi menuju keberlanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi motivasi seperti insentif finansial, peluang karier, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

2.6 Skill

2.6.1 Teori Skill

Skill atau keterampilan merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Secara teoritis, Skill merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan

efektif dan efisien berdasarkan pelatihan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Robbins & Judge (2018), Skill dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama: *hard Skill*, *soft Skill*, dan *meta Skill*. Teori Skill modern juga menekankan pada konsep "*transferable Skills*" atau keterampilan yang dapat ditransfer dari satu konteks pekerjaan ke konteks lainnya, yang menjadi semakin penting dalam ekonomi dinamis saat ini yang dikemukakan oleh Chamorro-Premuzic et al. (2019:154).

2.6.2 Definisi Skill

Skill atau keterampilan merupakan komponen esensial dalam lingkungan kerja yang memengaruhi efektivitas, produktivitas, dan keberhasilan individu maupun organisasi. Sebagai manifestasi dari pengetahuan yang diaplikasikan dalam tindakan, Skill menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Berdasarkan konsep dasar tersebut, para ahli telah mengembangkan berbagai definisi Skill yang komprehensif. Berbagai definisi Skill tersebut adalah sebagai berikut.

Katz (1974) dalam artikelnya yang berjudul *Skills of an Effective Administrator* mengatakan bahwa:

"Skill adalah kemampuan untuk mentransformasikan pengetahuan menjadi tindakan yang menghasilkan kinerja yang diinginkan. Keterampilan ini melibatkan koordinasi efektif antara pengetahuan dan aplikasi praktisnya, yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman yang konsisten."

Spencer et al. (1993) dalam buku yang berjudul *Competence at Work: Models for Superior Performance* mengemukakan bahwa:

"Skill adalah kapasitas untuk melaksanakan rangkaian tugas yang berkembang melalui pelatihan dan pengalaman. Skill merupakan elemen kompetensi yang dapat diobservasi dan diukur, serta menunjukkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan standar kinerja tertentu."

Oleh karena itu, berdasarkan pengertian dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa Skill didefinisikan sebagai kemampuan terukur untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Definisi ini mencakup dimensi kognitif (pengetahuan), psikomotorik (tindakan), dan afektif (sikap), serta menekankan bahwa Skill dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran berkelanjutan

2.6.3 Faktor yang memengaruhi Skill

Pengembangan dan penguasaan Skill dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal:

- 1.) Faktor Internal:
 - a. Kapasitas kognitif
 - b. Motivasi dan minat
 - c. Karakteristik kepribadian
 - d. Pengalaman sebelumnya
 - e. Kondisi fisik
- 2.) Faktor Eksternal:
 - a. Lingkungan belajar
 - b. Dukungan organisasi
 - c. Budaya organisasi

- d. Teknologi
- e. Tuntutan pasar

Terdapat lima tahap perkembangan Skill: pemula (novice), pemula lanjutan (advanced beginner), kompeten (competent), mahir (proficient), dan ahli (expert). Dreyfus (1986:132) Model ini menekankan bahwa pengembangan Skill adalah proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh pengalaman praktis dan refleksi.

2.6.4 Skill di Industri Kelapa Sawit

Skill atau keterampilan dalam industri kelapa sawit sangat krusial mengingat kompleksitas operasional dan tantangan unik yang dihadapi, seperti siklus produksi jangka panjang, kondisi geografis beragam, standar keberlanjutan yang ketat, serta tuntutan efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Menurut para ahli, pengembangan Skill yang tepat dapat meningkatkan kinerja operasional, kualitas produk, dan daya saing industri. Berikut adalah beberapa perspektif ahli terkait pentingnya Skill dalam industri kelapa sawit:

1. Skill Teknis dan Agronomis

Penelitian oleh Pahan et al. (2019) menemukan bahwa tenaga kerja dengan keterampilan agronomis yang baik mampu meningkatkan produktivitas kebun hingga 25% melalui penerapan teknik budidaya yang tepat, termasuk pemupukan berimbang dan pengendalian hama terpadu.

2. Skill Manajemen dan Kepemimpinan

Penelitian oleh Sundram & Hariati (2021) menunjukkan bahwa manajer kebun dengan keterampilan kepemimpinan yang baik mampu mengurangi konflik tenaga kerja hingga 40% dan meningkatkan retensi karyawan di perkebunan

kelapa sawit yang sering berlokasi di daerah terpencil.

c. Skill Berkelanjutan dan Kepatuhan

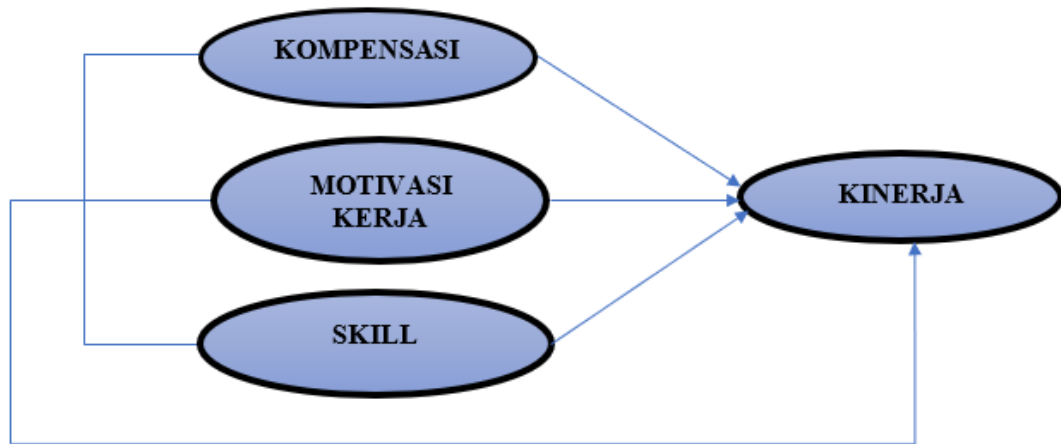
Menurut Dharmawan et al. (2022), pekerja dengan pemahaman mendalam tentang praktik keberlanjutan dan sertifikasi RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) mampu mengurangi risiko ketidakpatuhan hingga 60%, yang berimplikasi signifikan terhadap akses pasar internasional dan premium harga untuk produk kelapa sawit.

Skill dalam industri kelapa sawit tidak hanya berdampak pada produktivitas dan efisiensi, tetapi juga pada keberlanjutan lingkungan, kesejahteraan masyarakat sekitar, dan daya saing global industri ini. Tantangan utama dalam pengembangan Skill di industri kelapa sawit adalah kesenjangan geografis, digitalisasi operasi, kebutuhan akan praktik berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan regulasi internasional.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan Skill komprehensif melalui pelatihan berkelanjutan, sistem sertifikasi kompetensi, kolaborasi dengan institusi pendidikan, dan implementasi teknologi pembelajaran jarak jauh yang sesuai dengan kondisi perkebunan.

2.7 Model Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa, dengan model konseptual yang dirancang sesuai dengan hubungan antarvariabel sebagai berikut yang terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Kerlinger (1986), hipotesis adalah pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diuji secara empiris dan logis. Kerlinger menjelaskan bahwa hipotesis harus dirumuskan secara jelas dan spesifik agar dapat diuji dalam proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. **H1:** Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. **H2:** Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. **H3:** Skill secara parsial dan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. **H4 :** Kompensasi, motivasi kerja, dan Skill secara simultan dan langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Menurut Creswell (2014:215) explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini sering digunakan untuk menjelaskan pola atau hubungan yang ditemukan dalam penelitian eksploratori atau deskriptif.

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data melalui pengisian kuesioner kemudian dilakukan analisis data menggunakan metode partial least square. Penulis menggunakan Partial Least Squares (PLS) untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Lokasi penelitian adalah di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa, Desa Muara Ponaq, Kecamatan Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan dengan Penanaman Modal Asing dengan induk perusahaannya adalah TSH Resource Berhad yang beralamat di Kuala Lumpur, Malaysia yang bergerak di bidang produksi tandan buah segar kelapa sawit serta crude palm oil (CPO).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran spesifik tentang bagaimana suatu variabel diukur atau diobservasi dalam sebuah penelitian.

Definisi ini menjelaskan indikator, alat ukur, atau prosedur yang digunakan sehingga variabel dapat dinyatakan secara kuantitatif atau kualitatif sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berikut adalah penjabaran dari definisi operasional pada beberapa variable yang digunakan dalam penelitian ini yang terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (x1)	Semua bentuk penghargaan yang diberikan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai kinerja tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji Pokok b. Bonus c. Apresiasi oleh atasan d. Status kerja e. Keamanan kerja f. Fasilitas penunjang kerja Adams (2015)	Likert's
Motivasi Kerja (x2)	Proses psikologis yang melibatkan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan perilaku kerja, menentukan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi kerja b. Pengakuan atas kontribusi c. Tanggung jawab d. Kemajuan e. Pekerjaan itu sendiri f. Pertumbuhan pribadi Herzberg (2015)	Likert's
Skill x3	Kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan PT Munte	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan individu b. Sumber daya atau fasilitas kerja 	Likert's

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Waniq Jaya Perkasa secara efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya yang optimal dan penerapan strategi yang tepat.	c. Kejelasan tugas dan peran d. Kepercayaan diri akan pekerjaan e. Sistem penghargaan f. Kejelasan kebijakan g. Kepercayaan terhadap manajemen h. Kebutuhan karyawan berdasarkan imbalan i. Preferensi terhadap jenis penghargaan Vroom (2015)	

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:135), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa yang berjumlah 214 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Penggunaan sampel bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini,

digunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015;137). Metode ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan tanpa mengurangi akurasi data. Dengan menggunakan sampel jenuh, maka seluruh 214 karyawan PT. Munte Waniq Jaya Perkasa dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif serta mencerminkan kondisi riil yang ada di lapangan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari metode yang memiliki dampak signifikan pada penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data harus tepat agar menghasilkan data yang akurat dan relevan bagi suatu penelitian. Pada penelitian ini, yang berfokus mencari pengaruh motivasi kerja dan kompensasi bagi kinerja karyawan, metode pengumpulan datanya adalah sebagai berikut.

a. Wawancara

Wawancara penelitian adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dengan narasumber melalui proses tanya jawab untuk mendapatkan informasi mendalam terkait topik yang sedang diteliti. Wawancara digunakan untuk memperoleh data kualitatif yang mencerminkan perspektif, pengalaman, dan pemahaman subjek penelitian secara langsung. Wawancara dilakukan 2 kali, yaitu pra wawancara yang bertujuan mengidentifikasi masalah pada subjek penelitian serta mengonfirmasi data-data perusahaan yang sudah diakses dari sumber publik (annual report). Kemudian wawancara mendalam

yang dilakukan bersamaan dengan penyebaran kuesioner penelitian yang bertujuan mendapatkan data lebih komprehensif dan kontekstual terkait variabel-variabel yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner Penelitian adalah salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada bentuk pertanyaan dan tujuan penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disusun dalam skala Likert, kemudian hasil kuesioner tersebut dikumpulkan dan dianalisis dengan metode yang sudah dipilih oleh penulis, yaitu dalam metode Analisis deskriptif.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa analisis deskriptif serta analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi pegawai PT Munte Waniq Jaya Perkasa dari berbagai jenjang jabatan. Menurut Arikunto (2010:3) metode analisis deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu kondisi dengan menggunakan data numerik, yang meliputi tahapan seperti pengumpulan, interpretasi, hingga penyajian data secara objektif.

Proses analisis deskriptif dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel. Pendekatan analisis deskriptif ini menekankan pada pengamatan nilai yang paling sering muncul atau mendominasi dalam kolom penilaian kuesioner. Penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Adapun pembobotannya dapat dilihat dalam Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Pembobotan Pertanyaan dalam Kuesioner

Skala Likert	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi tingkat ketepatan dan kecermatan sebuah instrumen dalam melaksanakan fungsi pengukurannya dalam penelitian yang dinyatakan oleh Sugiyono (2015: 173). Uji ini digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner dianggap valid atau tidak. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid, sedangkan jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Teknik yang digunakan dalam uji validitas ini adalah analisis faktor (factor analysis), di mana setiap item instrumen diuji dengan melihat nilai factor loading-nya. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai factor loading lebih besar dari 0,5. Analisis faktor dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih

komprehensif mengenai keterkaitan antar item dalam satu konstruk serta memastikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi signifikan terhadap variabel yang diukur. Data hasil pengisian kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS), dan hanya item yang memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dianggap reliabel atau andal jika jawaban atas pertanyaan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat utama untuk memperoleh hasil penelitian yang juga valid dan reliabel. Sugiyono (2015:99) menyatakan pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menghitung nilai cronbach's alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

3.5.4 Uji Asumsi Statistik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi data yang normal, karena analisis statistik hanya akan menghasilkan estimasi yang valid jika asumsi ini terpenuhi. Uji ini dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau dengan melihat visualisasi seperti histogram atau plot Q-Q. Dalam penelitian ini, akan digunakan uji Shapiro-Wilk digunakan karena sampel nya hanya berjumlah 80 orang. Data dianggap normal jika nilai p-value $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Menurut Sugiyono (2015:323), hubungan linear adalah syarat penting dalam analisis regresi, karena regresi hanya dapat diterapkan pada data yang memiliki hubungan linear. Jika p-value pada uji deviasi dari linearitas $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dianggap linear.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Ghozali (2016:82) menyatakan bahwa multikolinearitas dapat mengakibatkan estimasi parameter menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Uji ini dilakukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas. 3.5.5 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor, di mana variabel independen tersebut dimanipulasi untuk mengamati pengaruhnya terhadap kenaikan atau penurunan variabel dependen., berdasarkan Sanusi (2017: 134-135). Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 26.

Dalam model ini, variabel Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2), dan Skill (X3) berfungsi sebagai variabel independen, sementara kinerja (Y) bertindak sebagai variabel dependen. Persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian ini disusun sesuai dengan hubungan antar variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ Keterangan}$$

X_1 = Kompensasi X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Skill

Y = Kinerja

e = Galat

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen (X) secara bersamaan. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan Skill (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hasil tersebut menjadi dasar dalam menyimpulkan adanya atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan menggunakan uji F dengan kriteria sebagai berikut.:

1. Jika nilai f hitung lebih besar daripada f tabel atau nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima.
2. Jika nilai f hitung lebih kecil daripada f tabel atau nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 ditolak.

3.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T, atau disebut juga uji parsial, bertujuan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Proses pengujian ini

melibatkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, atau dengan memperhatikan tingkat signifikansi pada setiap t hitung. Tujuan utamanya adalah menilai sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara parsial. Hasil perhitungan t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel yang ditentukan berdasarkan taraf kesalahan 0,05.

1. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_1 , H_2 , dan H_3 diterima.
2. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Munte Waniq Jaya Perkasa

PT. Munte Waniq Jaya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memulai kegiatan bisnisnya sejak tahun 2008 dan mendapatkan SK AMDAL oleh bupati pada tanggal 22 juni tahun 2009. Perusahaan ini mendapatkan ijin lokasi kelapa sawit di Kabupaten Kutai Barat di Kalimantan timur dengan luas mencapai 11500 hektar. Secara detail, konsesi kelapa sawitnya terletak di Kecamatan Siluq Ngurai, Kampung Ponak, Rikong, Kiyaq dan Kenyanyan. Kantor pusat PT. Munte Waniq Jaya Perkasa terletak di Jakarta tepatnya di APL. Tower Lantai 11 Unit 6 Jl. Letjen S. Parman KAV. 28 RT 9 RW 6.

Kegiatan PT. Munte Waniq Jaya Perkasa tentunya memberikan output yang dapat mengganggu kenyamanan warga sekitar sehingga dalam pelaksanaannya ada dua dampak yang perlu dikelola dan dampak yang perlu di pantau oleh PT. Munte Waniq Jaya Perkasa yaitu pengelolaan dan pemantauan terkait Komponen Geo-Fisik-Kimia (Kualitas Udara, Kebisingan, Kualitas Air Sungai), Komponen Biologi (Biota Air), Komponen Sosial Ekonomi Dan Budaya (Kesempatan Kerja, Pendapatan Masyarakat, Sikap dan Persepsi Masyarakat, Proses Sosial, Nilai dan Norma Budaya Masyarakat), Komponen Kesehatan Masyarakat (Gangguan Kesehatan Masyarakat).

Berdasarkan tahapan kegiatan PT Munte Waniq Jaya Perkasa menurut dokumen AMDAL telah mencapai Tahap OPERASI yang terdiri dari kegiatan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pembangunan sarana dan prasarana kebun. PT Munte Waniq Jaya Perkasa mempunyai visi dan misi yang sesuai dengan prinsip dan kriteria pedoman penerapan produksi minyak kelapa sawit yang berkelanjutan.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa perusahaan berkeinginan untuk dapat beroperasi dan menghasilkan minyak kelapa sawit secara berkelanjutan tanpa mencemari lingkungan serta menekan angka kecelakaan kerja sekecil mungkin dan mendapat dukungan dari masyarakat sekitar ataupun stake holder lainnya. Untuk mencapai keinginan berkelanjutan tersebut perusahaan menuangkan dalam bentuk kebijakan, diantaranya :

- a. Kebijakan mengenai Tranparansi
- b. Kebijakan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- c. Kebijakan mengenai Kesempatan Yang Sama dan Deskriminasi
- d. Kebijakan mengenai Kebebasan Berserikat
- e. Kebijakan mengenai Pelecehan Sexual
- f. Kebijakan mengenai Hak Reproduksi
- g. Kebijakan mengenai Tidak Ada Pekerja Anak
- h. Kebijakan mengenai Lingkungan
- i. Kebijakan mengenai HAM
- j. Kebijakan Grup Sustaiability

4.2 Visi Misi Perusahaan

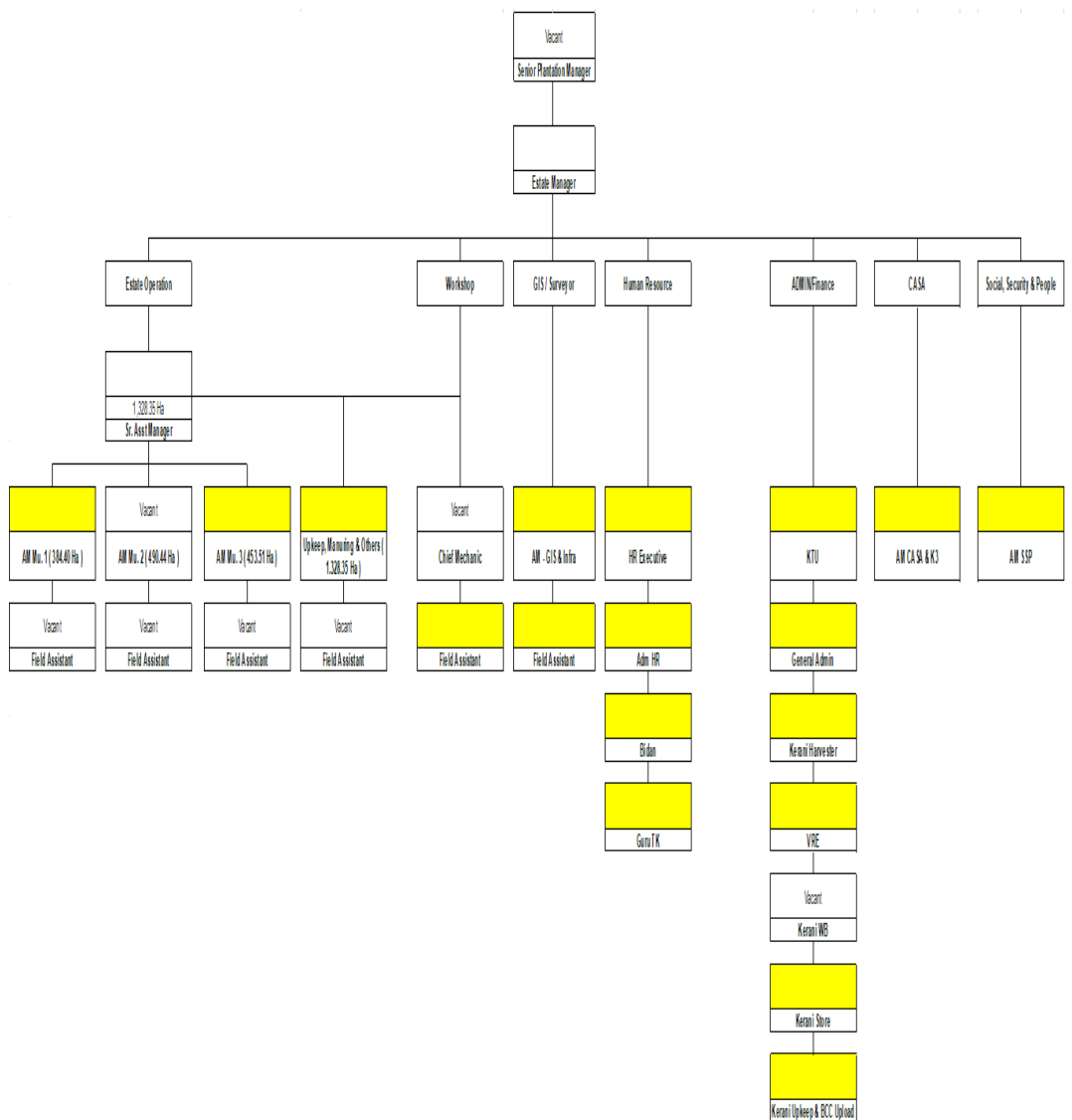
Berikut merupakan visi dari PT Munte Waniq Jaya Perkasa:

1. *TSH Resources Berhad* berkeinginan menjadi perusahaan perkebunan terkemuka yang berkomitmen terhadap proses berkelanjutan.

Adapun Misi dari PT Munte Waniq Jaya Perkasa yaitu:

1. *TSH Resources Berhad* berkeinginan menjadi perusahaan perkebunan yang progresif dengan mengutamakan produksi berkelanjutan, tanggung jawab sosial dan pengelolaan lingkungan yang baik.

4.3. Struktur Organisasi PT Munte Waniq Jaya Perkasa



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Munte Waniq Jaya Perkasa Tahun 2025

1. *Senior Plantation Manager*

Senior Plantation Manager kelapa sawit punya tugas dan tanggung jawab utama :

- a. Perencanaan & Pengelolaan Operasional
- b. Pengawasan Produksi & Kualitas
- c. Pengelolaan Sumber Daya Manusia
- d. Koordinasi & Pelaporan
- e. Pengendalian Biaya & Efisiensi
- f. Pengelolaan Hubungan & Lingkungan

2. *Estate Operation*

Estate Operation di perkebunan kelapa sawit bertugas mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan operasional kebun agar efisien dan produktif.

Berikut tugas dan tanggung jawab utama :

- a. Perencanaan dan Penganggaran
- b. Pengawasan Produksi
- c. Koordinasi dan Pengelolaan SDM
- d. Kontrol Biaya dan Efisiensi
- e. Pemeliharaan dan Perawatan Peralatan
- f. Pengelolaan Lingkungan dan Keselamatan
- g. Pelaporan dan Evaluasi

3. *Workshop*

Tugas dan tanggung jawab *workshop* di perkebunan kelapa sawit meliputi:

- a. Melakukan perawatan, perbaikan, dan pemeliharaan alat berat, kendaraan, dan

mesin di kebun supaya selalu berfungsi optimal.

- b. Melaksanakan pemeliharaan rutin dan overhaul alat agar mendukung operasional kebun tanpa gangguan.
- c. Mengelola koordinasi penggunaan dan pemakaian alat berat agar efisien dan tidak terjadi kerusakan fatal.
- d. Mengatur pengadaan sparepart dan suku cadang sesuai kebutuhan kebun.
- e. Menjaga keselamatan kerja dan kebersihan area workshop agar lingkungan kerja aman dan nyaman.
- f. Membuat laporan pemeliharaan dan perbaikan sebagai dokumentasi dan evaluasi kinerja workshop.

4. *GIS (Geographic Information System) /Surveyor*

Tugas dan tanggung jawab *GIS/Surveyor* di perkebunan kelapa sawit biasanya meliputi:

- a. Mengumpulkan dan mengolah data spasial seperti koordinat GPS, kondisi lahan, dan infrastruktur kebun.
- b. Membuat peta tematik untuk berbagai keperluan, misalnya peta usia tanaman, lokasi panen, dan area yang perlu rehabilitasi.
- c. Melakukan survei dan pemetaan lahan serta infrastruktur untuk perencanaan dan pengembangan kebun.
- d. Menganalisis data spasial untuk mendukung pengambilan keputusan operasional dan strategis kebun.
- e. Memastikan sistem GIS selalu terupdate dan berjalan baik sebagai basis data untuk manajemen kebun.

- f. Membantu pembuatan laporan berdasarkan hasil pengolahan data GIS dan survei.
- g. Bekerja sama dengan tim agronomi, operasional, dan manajemen untuk memastikan data akurat dan relevan.

5. Human Resource

Tugas dan tanggung jawab *Human Resource* (HR) di perkebunan kelapa sawit meliputi:

- a. Rekrutmen & Penempatan. Mencari, menyaring, dan menempatkan tenaga kerja sesuai kebutuhan kebun.
- b. Administrasi Ketenagakerjaan. Mengurus absensi, penggajian, BPJS, cuti, pensiun, hingga resign karyawan.
- c. *Training & Development*. Memberikan pelatihan agar karyawan semakin kompeten dan produktif.
- d. Hubungan Industrial. Membangun komunikasi harmonis antara manajemen dan karyawan, menangani konflik atau keluhan.
- e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Memastikan penerapan standar keselamatan agar lingkungan kerja aman.
- f. Pengelolaan Data SDM. Mengelola data karyawan secara rapi dan update, termasuk evaluasi kinerja.

6. Admin Finance

Tugas dan tanggung jawab divisi Finance di perkebunan kelapa sawit biasanya mencakup:

- a. Mengelola anggaran, arus kas, dan perencanaan keuangan supaya keuangan

kebun tetap sehat dan stabil.

- b. Menyusun laporan keuangan dan analisa biaya untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen.
- c. Melakukan pencatatan dan pengawasan transaksi keuangan harian, termasuk pembayaran dan penerimaan.
- d. Mengontrol pengeluaran agar sesuai dengan anggaran dan efisiensi biaya terjaga.
- e. Mengelola aset dan investasi untuk mendukung pengembangan kebun.
- f. Berkoordinasi dengan audit internal untuk memastikan kepatuhan dan transparansi keuangan.
- g. Mengurus perpajakan dan memenuhi kewajiban hukum terkait keuangan.

7. CASA (*Cash and Savings Account*)

CASA (*Cash and Savings Account*) di perkebunan kelapa sawit biasanya bertugas mengelola seluruh administrasi dan transaksi kas serta rekening tabungan yang terkait operasional kebun. Tugas utamanya antara lain:

- a. Mengelola penerimaan dan pengeluaran kas harian secara tertib dan akurat.
- b. Memastikan pencatatan transaksi keuangan berjalan sesuai prosedur dan terdokumentasi dengan baik.
- c. Melakukan rekonsiliasi kas dan saldo rekening untuk memastikan keuangan yang transparan.
- d. Berkoordinasi dengan bagian finance untuk pelaporan dan pengelolaan anggaran operasional.
- e. Menjaga keamanan dana serta mencegah penyalahgunaan keuangan kebun.

4.4 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – Laki	111	56,9
2.	Perempuan	84	43,1
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 111 orang dan responden perempuan sebanyak 84 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	< 20 Tahun	0	0
2.	21 – 30 Tahun	53	27,2
3.	31 – 40 Tahun	59	30,3
4.	41 – 50 Tahun	55	28,2
5.	> 50 Tahun	28	14,4
Total		195	100

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 21 – 40 Tahun sebanyak 112 responden dengan rentang usia tersebut bekerja di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SD	59	30,3
2.	SMP	71	36,4
3.	SMA/SMK	48	24,6
4.	D3	7	3,6
5.	S1	10	5,1
6.	S2/S3	0	0
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan riwayat Pendidikan SMP yaitu sebanyak 71 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Karyawan Lapangan	171	87,7
2.	Supervisor	1	0,5
3.	Manajer	1	0,5
4.	Staf Administrasi	7	3,6
5.	Lainnya	15	7,7
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini didominasi oleh responden karyawan lapangan yaitu sebanyak 171 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 Tahun	11	5,6
2.	1 – 5 Tahun	70	35,9
3.	6 – 10 Tahun	103	52,8
4.	> 10 Tahun	11	5,6
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang sudah bekerja dengan rentang waktu 6 – 10 Tahun sebanyak 103 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

NO	Divisi/Bagian	Frekuensi	Persentase
1.	Perkebunan	183	93,8
2.	Pabrik Pengolahan	0	0
3.	Keuangan	0	0
4.	SDM	4	2,1
5.	Lainnya	8	4,1
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan divisi dalam penelitian ini didominasi oleh responden pada divisi perkebunan yaitu sebanyak 183 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	< Rp. 3.800.000	0	0
2.	Rp 3.800.000 – Rp 6.000.000	189	96,9
3.	Rp. 6.000.000 – Rp. 10.000.000	5	2,6
4.	> Rp. 10.000.000	1	0,5
Total		195	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan penghasilan Rp 3.800.000 – Rp 6.000.000 yaitu sebanyak 189 orang karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa

BAB V

ANALISIS PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan hasil rekapitulasi dan kuesioner yang telah di sebarakan oleh peneliti terkait indikator-indikator mengenai Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Skill (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa, pada saat melakukan penyebaran kuesioner diambil sampel sebanyak 214 responden. Namun, hanya ada 195 responden yang layak untuk diukur kevalidannya sesuai karakteristik yang telah peneliti tentukan dan dapat dianalisis karena sebanyak 19 responden tidak mengisi kuesioner atau instrumen penelitian yang disebar oleh peneliti sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 5.1 Variabel Kompensasi (X1)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (2)
1	Saya merasa bahwa gaji pokok yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa sudah sesuai dengan beban kerja di perkebunan kelapa sawit.	101	66	13	9	6
2	Saya merasa puas dengan keteraturan pembayaran gaji pokok setiap bulan.	70	97	13	7	8
3	Saya tidak menerima bonus berdasarkan hasil panen yang dicapai.	71	94	16	9	5
4	Sistem pembagian bonus yang diterapkan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa adil.	105	63	14	7	6
5	Saya jarang mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari atasan atas kinerja saya.	91	81	9	10	4
6	Saya mampu menggunakan teknologi digital sederhana (aplikasi ponsel, alat pengukur digital) untuk mendukung pekerjaan di perkebunan..	100	67	14	7	7

7	Status kerja Saya saat ini (kontrak/tetap) memberikan kepastian dalam bekerja.	89	83	9	6	8
8	Status kerja Saya berpengaruh terhadap motivasi kerja kepada PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	74	94	14	8	5
9	PT Munte Waniq Jaya Perkasa menerapkan standar keselamatan kerja dengan fasilitas yang memadai.	101	66	14	9	5
10	Saya tidak merasa aman saat bekerja di lapangan, terutama dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja.	76	92	12	7	8
11	Fasilitas yang disediakan PT Munte Waniq Jaya Perkasa tidak memberikan manfaat besar terhadap produktivitas kerja saya.	74	93	12	11	5

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.1 didapatkan hasil bahwa hasil kuesioner mengenai hasil variabel kompensasi ($X_{1.1}$) terkait indikator gaji, Gaji pokok sudah sesuai beban kerja (101 sangat setuju + 66 setuju = 167/195), mayoritas puas, gaji pokok dirasa adil yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa sudah sesuai dengan beban kerja di perkebunan kelapa sawit.

Kompensasi ($X_{1.2}$) masih terkait dengan indikator gaji bahwa Keteraturan pembayaran gaji (70 SS + 97 S = 167/195) juga mendapat respon positif, artinya gaji rutin dan tepat waktu. Beberapa responden sangat tidak setuju dan tidak setuju responden masih merasa tidak sesuai dengan gaji pokok yang diterima kurang dari kebutuhan atau tanggal penerimaan gaji yang kadang terlambat.

Kompensasi ($X_{1.3}$) terkait dengan indikator bonus bahwa Bonus dari hasil panen cukup memadai (71 SS + 94 S = 165/195), tapi masih ada sebagian yang netral atau tidak puas.. Sedangkan responden tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak menerima bonus berdasarkan hasil panen yang dicapai karena mereka merasa bahwa gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan kerja

mereka terkait dengan hasil panen.

Kompensasi ($X_{1.4}$) masih terkait dengan indikator bonus dari hasil panen cukup memadai ($105 \text{ SS} + 63 \text{ S} = 168/214$), bahwa system pembagian bonus yang dilakukan oleh PT. Munte Waniq Jaya Perkasa dilakukan dengan adil. Sedangkan masih ada sebagian yang netral atau tidak puas.

Kompensasi ($X_{1.5}$) terkait dengan apresiasi oleh atasan bahwa Pembagian bonus dinilai ($91 \text{ SS} + 81 \text{ S} = 172/195$), cukup kuat dan positif responden setuju dan sangat setuju bahwa atasan jarang memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang mereka lakukan. Sedangkan 14 responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan jarang mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari atasan atas kinerja yang mereka lakukan.

Kompensasi ($X_{1.6}$) terkait dengan indikator status kerja bahwa sebanyak 100 dan 67 dari 195 responden setuju dan sangat setuju bahwa dengan adanya status kerja kontrak/tetap memberiksn kepastian dalam bekerja tanpa harus cemas akan diberhentikan secara tiba-tiba. Sedangkan, sebanyak 14, 7 dan 7 dari 195 responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju karena merasa status pekerjaan mereka belum jelas atau belum melaukan tanda tangan kontrak dengan perusahaan.

Kompensasi ($X_{1.7}$) masih terkait dengan indikator status kerja bahwa sebanyak 89 dan 83 dari 195 responden sangat setuju dan setuju bahwa dengan adanya status kerja yang jelas memberikan motivasi kerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa. Sedangkan, sebanyak 9, 6 dan 9 dari 195 responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan status kerja

memberikan motivasi kerja.

Kompensasi ($X_{1.8}$) terkait dengan indikator keamanan kerja bahwa sebanyak 74 dan 94 dari 195 responden setuju dan sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan kerja. Sedangkan sebanyak 14 netral serta 8, dan 5 tidak setuju dan sangat tidak setuju mereka merasa bahwa perusahaan masih kurang dalam memperhatikan keselamatan kerja karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa.

Kompensasi ($X_{1.9}$) masih terkait dengan indikator keamanan kerja bahwa dalam pernyataan tidak merasa aman saat bekerja di lapangan, terutama dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja sebanyak 101 sangat setuju, 66 setuju, 14 netral, 9 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju. Sebagian besar setuju dengan pernyataan ini, berarti mereka merasa tidak cukup diperhatikan keamanannya oleh perusahaan.

Kompensasi ($X_{1.12}$) masih terkait dengan indikator fasilitas penunjang kerja bahwa dalam pernyataan Fasilitas yang disediakan PT Munte Waniq Jaya Perkasa tidak memberikan manfaat besar terhadap produktivitas kerja sebanyak 74 sangat setuju, 93 setuju, 12 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju. Mayoritas merasa fasilitas yang disediakan PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan manfaat besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.2
Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam proses panen dan perawatan tanaman kelapa sawit.	100	72	9	7	7
2	Saya tidak mendapatkan kepuasan kerja meskipun berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	82	85	14	10	4

3	Saya mampu menerapkan teknik pemupukan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tanaman kelapa sawit.	89	83	9	6	8
4	Saya kesulitan memahami dan mengikuti prosedur kerja standar yang ditetapkan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	88	78	15	9	5
5	Saya mampu menggunakan teknologi digital sederhana (aplikasi ponsel, alat pengukur digital) untuk mendukung pekerjaan di perkebunan..	75	94	13	7	6
6	Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan tentang masalah yang ditemukan di lapangan.	74	86	21	8	6
7	Saya kesulitan beradaptasi dengan perubahan metode kerja atau teknologi baru di perkebunan kelapa sawit..	101	77	1	9	7
8	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah darurat di lapangan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.	82	96	0	9	8
9	Saya kesulitan memahami standar keberlanjutan (sustainability) yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	93	85	0	9	8

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.2 didapatkan hasil bahwa hasil kuesioner mengenai hasil variabel Motivasi Kerja (X_{2.1}) terkait indikator prestasi kerja dalam pernyataan saya merasa mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam proses panen dan perawatan tanaman kelapa sawit sebanyak 100 sangat setuju, 72 setuju, 7 tidak setuju, 7 sangat tidak setuju, 9 netral. Mayoritas responden percaya diri terhadap kemampuannya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi Kerja (X_{2.2}) masih terkait dengan indikator prestasi kerja dalam pernyataan saya tidak mendapatkan kepuasan kerja meskipun berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sebanyak 82 sangat setuju, 85 setuju, 10 tidak setuju, 4 sangat tidak setuju. Sebagian besar merasa tidak puas

ketika sudah menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu hal ini dapat berhubungan dengan kompensasi karyawan dapat merasa kurang puas karena kurangnya apresiasi atau bonus yang didapatkan ketika sudah bekerja dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi Kerja (X_{2.3}) terkait dengan indikator pengakuan atas kontribusi dalam pernyataan Saya mampu menerapkan teknik pemupukan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tanaman kelapa sawit sebanyak 89 sangat setuju, 83 setuju. Sebagian besar yakin menguasai teknik pemupukan, tapi masih ada yang tidak bisa dalam teknik pemupukan karena tidak pernah terjun ke lapangan.

Motivasi Kerja (X_{2.4}) terkait dengan indikator tanggung jawab dalam pernyataan Saya kesulitan memahami dan mengikuti prosedur kerja standar yang ditetapkan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa sebanyak 88 sangat setuju, 78 setuju, 9 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju. Mayoritas tidak mengalami kesulitan saat mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Motivasi Kerja (X_{2.5}) masih terkait dengan indikator tanggung jawab dalam pernyataan Saya mampu menggunakan teknologi digital sederhana (aplikasi ponsel, alat pengukur digital) untuk mendukung pekerjaan di perkebunan sebanyak 75 sangat setuju, 94 setuju, 7 tidak setuju, 6 sangat tidak setuju. Sebagian besar sudah menggunakan teknologi digital, walaupun sebagian kecil masih belum terbiasa.

Motivasi Kerja (X_{2.6}) terkait dengan indikator kemajuan dalam pernyataan Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan tentang masalah yang ditemukan di lapangan. Sebanyak 74 sangat setuju, 86 setuju, 8 tidak

setuju, 6 sangat tidak setuju. Mayoritas mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim untuk mengatasi masalah pekerjaan.

Motivasi Kerja ($X_{2.7}$) masih terkait dengan indikator kemajuan dalam pernyataan Saya kesulitan beradaptasi dengan perubahan metode kerja atau teknologi baru di perkebunan kelapa sawit. Sebanyak 101 sangat setuju, 77 setuju, 9 tidak setuju, 1 sangat tidak setuju. Masih banyak yang belum yakin mampu atau belum terbiasa menerapkan metode kerja baru di perkebunan.

Motivasi Kerja ($X_{2.8}$) masih terkait dengan indikator pekerjaan itu sendiri dalam pernyataan Saya dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah darurat di lapangan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. Sebanyak 82 sangat setuju, 96 setuju, 9 tidak setuju, 8 sangat tidak setuju. Penilaian terbagi, sebagian yakin bisa mengambil keputusan tepat tapi banyak juga yang masih ragu.

Motivasi Kerja ($X_{2.9}$) terkait dengan indikator pertumbuhan pribadi dalam pernyataan Saya kesulitan memahami standar keberlanjutan (*sustainability*) yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa sebanyak 93 sangat setuju, 85 setuju, 9 tidak setuju, 8 sangat tidak setuju.

Tabel 5.3

Variabel Skill (X3)

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mampu mengidentifikasi buah kelapa sawit yang memenuhi standar kematangan untuk dipanen.	98	74	19	7	6
2	Saya kesulitan menggunakan alat-alat kerja secara efektif dan aman dalam pekerjaan di perkebunan kelapa sawit.	81	84	16	8	6

3	Penghargaan dan pengakuan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa meningkatkan semangat kerja.	75	88	18	7	7
4	Saya tidak merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan, termasuk dalam perawatan tanaman dan pencapaian hasil panen.	78	89	13	8	7
5	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan kesempatan kepada Saya untuk mengambil atas pekerjaan saya.	87	90	0	10	8
6	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier di industri perkebunan kelapa sawit.	91	80	8	8	8
7	Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan di perkebunan kelapa sawit sesuai dengan keterampilan Saya.	70	99	10	10	6
8	Saya merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	89	83	9	6	8
9	Saya tidak mendapatkan peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan kerja.	74	94	14	8	5

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5.3 didapatkan hasil bahwa hasil kuesioner mengenai hasil variabel Skill ($X_{3.1}$) terkait indikator kemampuan individu dalam pernyataan Saya mampu mengidentifikasi buah kelapa sawit yang memenuhi standar kematangan untuk dipanen. Sebanyak 98 sangat setuju, 74 setuju, 10 netral, 7 tidak setuju, 6 sangat tidak setuju. Hampir seluruh responden yakin memiliki kemampuan teknis dasar ini.

Skill ($X_{3.2}$) terkait indikator kemampuan individu dalam pernyataan Saya kesulitan menggunakan alat-alat kerja secara efektif dan aman dalam pekerjaan di perkebunan kelapa sawit sebanyak 81 sangat setuju, 84 setuju, 16 netral, 8 tidak setuju, 6 sangat tidak setuju. Mayoritas merasa belum optimal dalam menggunakan

alat kerja secara efektif dan aman.

Skill (X_{3.3}) terkait indikator system penghargaan dalam pernyataan Penghargaan dan pengakuan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa meningkatkan semangat kerja sebanyak 75 sangat setuju, 88 setuju, 18 netral, 7 tidak setuju, 7 sangat tidak setuju. Hampir semua merasa pengakuan perusahaan berdampak positif untuk motivasi kerja.

Skill (X_{3.4}) terkait indikator kejelasan tugas dan peran dalam pernyataan Saya tidak merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan, termasuk dalam perawatan tanaman dan pencapaian hasil panen sebanyak 78 sangat setuju, 89 setuju, 13 netral, 8 tidak setuju, 7 sangat tidak setuju. Mayoritas merasa punya tanggung jawab, karena yang setuju lebih sedikit dari tidak setuju/sangat tidak setuju.

Skill (X_{3.5}) terkait indikator prefensi terhadap pekerjaan dalam pernyataan PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan kesempatan kepada Saya untuk mengambil keputusan atas pekerjaan saya. Sebanyak 87 sangat setuju, 90 setuju, 10 tidak setuju, 8 sangat tidak setuju. Mayoritas merasa diberi kesempatan, walau masih ada yang belum.

Skill (X_{3.6}) terkait indikator kepercayaan terhadap manajemen dalam pernyataan Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier di industri perkebunan kelapa sawit. Sebanyak 91 sangat setuju, 80 setuju, 8 netral, 8 tidak setuju, 8 sangat tidak setuju. Hampir semua yakin perusahaan masih memberi peluang karir.

Skill (X_{3.7}) terkait indikator dalam pernyataan Saya merasa bahwa

pekerjaan yang dilakukan di perkebunan kelapa sawit sesuai dengan keterampilan Saya. Sebanyak 70 sangat setuju, 99 setuju, 10 netral, 10 tidak setuju, 6 sangat tidak setuju. Mayoritas meyakini sesuai antara Skill dan pekerjaan yang didapat.

Skill ($X_{3.8}$) terkait indikator dalam pernyataan Saya merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan PT Munte Waniq Jaya Perkasa. Sebanyak 89 sangat setuju, 83 setuju, 9 netral, 6 tidak setuju, 8 sangat tidak setuju . Sebagian besar merasa hasil kerjanya berkontribusi positif pada perusahaan.

Skill ($X_{3.11}$) terkait indikator dalam pernyataan Saya tidak mendapatkan peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan kerja. Sebanyak 74 sangat setuju, 94 setuju, 14 netral, 8 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju. Sebagian merasa pelatihan diberikan sebelum menduduki jabatan baru.

Tabel 5.4
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas di perkebunan kelapa sawit.	82	84	14	13	2
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar PT Munte Waniq Jaya Perkasa.	85	76	20	8	6
3	PT Munte Waniq Jaya Perkasa tidak menyediakan perlengkapan kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas.	87	82	12	8	6
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari di perkebunan.	87	74	19	8	7
5	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	74	94	14	8	5

6	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memiliki sistem penghargaan yang jelas untuk Saya yang menunjukkan kinerja baik.	101	66	13	9	6
7	Penghargaan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa mendorong Saya untuk bekerja lebih baik.	70	97	13	7	8
8	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memiliki kebijakan kerja yang sulit dipahami.	71	94	16	9	5
9	Saya percaya bahwa manajemen PT Munte Waniq Jaya Perkasa mengambil keputusan yang adil.	75	88	18	7	7
10	Saya merasa bahwa imbalan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa belum memenuhi kebutuhan hidup saya.	82	85	14	10	4
11	Saya lebih termotivasi oleh penghargaan berupa insentif finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji.	89	83	9	6	8
12	Saya juga mengapresiasi penghargaan non-finansial, seperti penghormatan dari atasan atau peluang promosi.	101	77	1	9	7

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.4 variabel Kinerja Karyawan Mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) di hampir semua pertanyaan, menunjukkan respon yang positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Pertanyaan tentang kemampuan menjalankan tugas (no. 1 dan 2) mendapatkan jawaban SS dan S yang cukup tinggi menandakan karyawan merasa cukup mampu dalam pekerjaannya. Pada pertanyaan 3 tentang penyediaan perlengkapan kerja yang memadai, SS dan S juga cukup besar (187), meski ada sedikit ketidaksetujuan yang menunjukkan ada ruang perbaikan fasilitas pendukung. Pertanyaan tentang pemahaman tugas dan tanggung jawab (no. 4) juga mendapat mayoritas positif (179 SS+S), mengindikasikan pemahaman karyawan terhadap tugas cukup baik.

Pada pertanyaan 5 yang menyatakan ketidakpastian kemampuan menyelesaikan pekerjaan, respon positif (S) justru lebih banyak (105) daripada SS (81), ini mungkin tanda ada keraguan kecil dari sebagian karyawan. Tentang sistem penghargaan (no. 6 dan 7), meski mayoritas setuju, namun perbandingan SS lebih rendah daripada total S, menandakan penghargaan mungkin belum sepenuhnya dirasakan optimal. Pertanyaan soal kebijakan kerja yang sulit dipahami (no. 8) punya jawaban SS dan S yang cukup seimbang (183), tapi ada juga respon TS dan STS yang menunjukkan kebijakan kerja bisa membingungkan sebagian karyawan. Pertanyaan 9 tentang keadilan pengambilan keputusan mendapat 179 jawaban SS+S, masih bagus tapi ada ketidaksetujuan yang perlu diperhatikan.

Soal imbalan belum memenuhi kebutuhan hidup (no. 10) juga cukup banyak yang setuju (184 SS+S), menunjukkan mungkin gaji atau imbalan perlu ditinjau ulang. Pertanyaan 11 dan 12 menunjukkan bahwa insentif finansial dan penghargaan non-finansial cukup dihargai, dengan SS dan S masing-masing di kisaran 190-195.

5.2 Metode Analisis

5.2.1 Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan indikator pernyataan pada setiap variabel dengan jumlah keseluruhan sebanyak 41 pernyataan dengan 195 responden. Adapun hasil hitung uji validitas pada variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi

Item	Pearson Corelation	Rtabel	Keterangan
K1	0,837	0,1406	Valid
K2	0,879	0,1406	Valid
K3	0,856	0,1406	Valid
K4	0,883	0,1406	Valid
K5	0,832	0,1406	Valid
K6	0,853	0,1406	Valid
K7	0,844	0,1406	Valid
K8	0,848	0,1406	Valid
K9	0,815	0,1406	Valid
K10	0,862	0,1406	Valid
K11	0,280	0,1406	Valid

Sumber : Data Primer, (2025)

Tabel 5.5 menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi (X_1) > r tabel (0,1406). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel kompensasi dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel kompensasi.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Pearson Corelation	Rtabel	Keterangan
MK1	0,758	0,1406	Valid
MK2	0,731	0,1406	Valid
MK3	0,703	0,1406	Valid
MK4	0,336	0,1406	Valid
MK5	0,383	0,1406	Valid
MK6	0,344	0,1406	Valid
MK7	0,777	0,1406	Valid
MK8	0,756	0,1406	Valid
MK9	0,734	0,1406	Valid

Sumber ; Data Primer, (2025)

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja (X_2) > r tabel (0,1406). Maka kuesioner pada pengukuran variabel motivasi kerja dinyatakan valid indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Skill

Item	Pearson Corelation	Rtabel	Keterangan
S1	0,731	0,1406	Valid
S2	0,791	0,1406	Valid
S3	0,808	0,1406	Valid
S4	0,798	0,1406	Valid
S5	0,251	0,1406	Valid
S6	0,287	0,1406	Valid
S7	0,199	0,1406	Valid
S8	0,591	0,1406	Valid
S9	0,754	0,1406	Valid

Sumber : Data Primer, (2025)

Tabel 5.7 menunjukkan nilai rhitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Skill sebanyak 9 item kuesioner (X_3) > r tabel (0,1406). Maka, item kuesioner pada pengukuran variabel Skill dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel Skill.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pearson Corelation	Rtabel	Keterangan
Y1	0,854	0,1406	Valid
Y2	0,835	0,1406	Valid
Y3	0,847	0,1406	Valid
Y4	0,870	0,1406	Valid
Y5	0,880	0,1406	Valid
Y6	0,803	0,1406	Valid
Y7	0,833	0,1406	Valid
Y8	0,879	0,1406	Valid
Y9	0,745	0,1406	Valid
Y10	0,723	0,1406	Valid
Y11	0,809	0,1406	Valid
Y12	0,574	0,1406	Valid

Sumber : Data Primer, (2025)

Tabel 5.8 menunjukkan nilai rhitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan (Y) > r tabel (0,1406). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan

seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan yang digunakan. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *crnbach's alpha* > 0,60 tingkat signifikan. Berikut adalah hasil hitung uji reliabilitas seluruh tabel :

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Item	Cronbach's Alpha	0,70	Keterangan
X1	0,950		Reliabel
X2	0,944		Reliabel
X3	0,795		Reliabel
Y	0,749		Reliabel

Sumber : Data Primer, (2025)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0,70. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada adalah data akurat yang bisa digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanyakan kembali akan menghasilkan jawaban yang serupa.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90688328
Most Extreme Differences	Absolute	.061

	Positive	.050
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.081
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.074
	Upper Bound	.088

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299863625.

Sumber : *Data Primer (2025)*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai p untuk uji *kolmogrove-smirnov* yaitu $0,061 < 0,098$ maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 5.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.805	.711		3.944	.000
	KOMPENSASI	-.023	.016	-.151	-1.448	.149
	MOTIVASI KERJA	-.027	.029	-.112	-.942	.347
	SKILL	.018	.037	.071	.489	.625

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : *Data Primer, (2025)*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai sig. pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan Skill $> 0,005$, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.581	1.082		-7.934	.000		

KOMPENSASI	.830	.024	.759	34.614	.000	.466	2.144
MOTIVASI KERJA	.168	.043	.097	3.868	.000	.359	2.785
SKILL	.373	.057	.202	6.563	.000	.237	4.211

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan Skill memberikan semua nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,100, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model dalam penelitian ini.

5.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independent. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil analisis regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.12

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.581	1.082		-7.934	.000
	KOMPENSASI	.830	.024	.759	34.614	.000
	MOTIVASI KERJA	.168	.043	.097	3.868	.000
	SKILL	.373	.057	.202	6.563	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan data pada tabel 5.12 menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = -8,581 (C) + 0,830 (X1) + 0,168 (X2) + 0,373 (X3)$$

- a. Nilai Konstanta yang didapatkan sebesar -8,581, maka memiliki arti bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah -8,581
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif 0,830 maka memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan 1% variabel kompensasi akan mengalami kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,830 (83%)
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif 0,168 maka memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,168 (16,8%)
- d. Nilai koefisien regresi variabel skill bernilai positif 0,373 maka memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan 1% variabel skill akan mengalami kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,373 (37,3%)

5.5 Koefisien Korelasi R

Tabel 5.13 Koefisien Korelasi R

		Correlations			
		KOMPENSASI	MOTIVASI KERJA	SKILL	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.535**	.727**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	195	195	195	195
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.535**	1	.798**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	195	195	195	195
SKILL	Pearson Correlation	.727**	.798**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	195	195	195	195
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.957**	.664**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.13 koefisien korelasi disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel X dan Variabel Y adalah:

Variabel	Nilai	Hubungan
X1 terhadap Y	0,957	Sangat Kuat
X2 terhadap Y	0,664	Kuat
X3 terhadap Y	0,830	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer, (2025)

5.6 Koefisien Determinasi R²

Tabel 5.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.957	1.92180

a. Predictors: (Constant), SKILL, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai R square yaitu 0,957 maka variabel kompensasi, motivasi kerja dan skill memiliki pengaruh secara bersama-sama sebesar 95,7% terhadap variabel kinerja karyawan dan sebesar 4,3 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15782.648	3	5260.883	1424.433	.000 ^b
Residual	705.424	191	3.693		
Total	16488.072	194			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SKILL, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.15 didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil daripada 0,05 maka secara simultan X1,X2,X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

b. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen serta menjawab pertanyaan hipotesis

Tabel 5.16 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-8.581	1.082		-7.934	.000
	KOMPENSASI	.830	.024	.759	34.614	.000
	MOTIVASI KERJA	.168	.043	.097	3.868	.000
	SKILL	.373	.057	.202	6.563	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan tabel 5.16 hasil uji hipotesis yang didapatkan pada variabel kompensasi adalah nilai t hitung 34,614 dengan sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa

Hasil uji hipotesis yang didapatkan pada variabel motivasi kerja adalah nilai t hitung 3,868 dengan sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa

Hasil uji hipotesis yang didapatkan pada variabel Skill adalah nilai t hitung 6,563 dengan sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial variabel Skill berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

5.5 Pembahasan Hasil Analisis

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja. Kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang kurang membuat kinerja karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa menjadi tidak maksimal sehingga hasil panen bisa menurun dan menjadi pemicu tingginya *turnover intention* karyawan.

Perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadap kompensasi disebabkan oleh berbagai factor yaitu gaji pokok yang sesuai dengan beban kerja, pembayaran yang tepat waktu disertai dengan adanya bonus merupakan suatu bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi bukan hanya dalam bentuk finansial bisa juga dalam bentuk penghargaan dari atasan terhadap kinerja karyawan atau dengan adanya kontrak, jaminan keselamatan, fasilitas yang menunjang kenyamanan merupakan bentuk kompensasi yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri, naik turunnya angka *turnover* bisa

menjadi salah satu dampak dari rasa kurang puas pegawai terhadap kompensasi yang diterima sehingga kinerja yang menurun sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti atau bahkan perusahaan memutuskan untuk memberhentikan karyawan karena kinerja yang buruk dan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa. Motivasi kerja karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa sehingga memberikan pengaruh yang besar pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang rendah pada karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan hasil kinerja yang kurang baik, sedangkan motivasi kerja yang tinggi karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa akan memberikan hasil kinerja yang baik hal inilah yang menjadi pemicu naik turunnya hasil panen serta angka *turnover intention* yang tinggi. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan.

Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa berasal dari berbagai faktor yaitu kebutuhan finansial, rasa tanggung jawab, pencapaian pribadi, atau dorongan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Motivasi yang kuat dimiliki karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan hasil pada kinerja dan kepuasan kerja yang meningkat dengan menghasilkan hasil panen yang tinggi setiap bulan, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan

organisasi atau perusahaan.

Adanya tenggat waktu yang ditetapkan oleh PT Munte Waniq Jaya pada setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka menjadi salah satu pemicu motivasi kerja bagi mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat waktu. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa dengan adanya tenggat waktu yang diberikan kepada karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa menurunkan motivasi kerja karyawan karena beberapa karyawan merasa bahwa tenggat waktu dan beban kerja yang diberikan tidak seimbang.

Prosedur kerja PT Munte Waniq Jaya Perkasa yang mudah dipahami oleh sebagian besar karyawan. Namun, ada beberapa karyawan yang masih kesulitan terkait dengan prosedur kerja pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa. Hal tersebut menjadi faktor tinggi dan rendahnya motivasi kerja karyawan karena karyawan yang memahami prosedur kerja lebih mudah melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa, sedangkan karyawan yang merasa sulit dalam memahami prosedur kerja perusahaan memiliki motivasi kerja yang rendah karena sulit dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan PT Munte Waniq Jaya Perkasa. PT Munte Waniq Jaya Perkasa menyediakan teknologi yang memudahkan kerja karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya teknologi yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa.

Tidak hanya fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan lingkungan kerja seperti rekan kerja, atasan juga bisa menjadi salah satu motivasi kerja karyawan. Rekan kerja dan atasan yang mudah diajak komunikasi dan dapat

saling berbagi terkait masalah pekerjaan dan membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat, membantu dalam memahami hal-hal baru termasuk dalam faktor motivasi kerja meningkat atau menurun.

c. Pengaruh Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Skill berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Munte Waniq Jaya Perkasa. Skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa karena skill mencakup pengetahuan dan kemampuan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi, termasuk kemampuan untuk mengatasi masalah, menganalisis, dan menggunakan teknologi yang relevan dengan pekerjaan.

Skill yang dimiliki karyawan munte waniq jaya perkasa kemampuan atau kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik dan efektif. Dalam konteks kerja, keterampilan sangat penting karena membantu seseorang menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan berkualitas.

Skill yang dimiliki seseorang akan sangat berpengaruh besar terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Skill yang dimiliki karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa sesuai dengan jobdesk yang diterima maka semua akan dilaksanakan dengan mudah. Alat-alat penunjang dalam pekerjaan juga membutuhkan Skill untuk dapat digunakan sesuai dengan prosedur yang ada. Namun, karyawan yang memiliki Skill yang sesuai pun tidak menjamin kinerja yang baik jika Skill yang dimiliki tidak ditunjang dengan pelatihan untuk meningkatkan Skill.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi, (X1). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh yang diukur dengan indikator gaji pokok, bonus, apresiasi oleh atasan, status kerja, keamanan kerja, dan fasilitas penunjang kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini berarti bahwa kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Faris, (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja yang diukur dengan indikator prestasi kerja, pengakuan atas kontribusi, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani, (2024) bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Skill (X3) yang diukur dengan indikator kejelasan tugas dan peran, kepercayaan diri akan pekerjaan, sistem penghargaan, kejelasan kebijakan, kepercayaan terhadap manajemen, kebutuhan karyawan berdasarkan imbalan, dan preferensi terhadap jenis penghargaan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) dengan kata lain Skill yang dimiliki oleh karyawan serta adanya faktor yang mempengaruhi baik dari dalam diri sendiri atau dari perusahaan memiliki peran penting dalam tingkat atau kualitas kinerja karyawan pada PT. Munte Waniq Jaya Perkasa.

4. Secara simultan atau bersama-sama antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan Skill berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang bisa peneliti berikan yaitu:

1. Kompensasi masih perlu ditingkatkan dengan melakukan pembagian bonus yang merata. Tingkatkan penghargaan dan apresiasi, dengan memberi penghargaan lebih sering dan secara merata. Komuninkasi terkait kebijakan kerja masih harus ditingkatkan. Kebijakan harus dipahami semua pihak, terutama menyangkut status kerja, kompensasi, dan keamanan kerja. Terus pertahankan kejelasan status dan pembayaran tepat waktu. Hal ini sudah menjadi kekuatan, jadi wajib dijaga supaya menambah kepercayaan karyawan ke perusahaan.
2. Perlu adanya penguatan dalam hal pelatihan terkait alat baru dengan rutin adakan pelatihan praktis, mentoring, dan pendampingan agar mereka lebih siap dan percaya diri mencoba inovasi. Perlu dilakukan peningkatan evaluasi kerja perusahaan bisa membuat jadwal evaluasi rutin, memberi feedback konkret,

dan melibatkan karyawan aktif dalam proses ini.

3. Diharapkan manajemen menyediakan pelatihan teknis dan penggunaan alat kerja dengan meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan. Perusahaan harus terus meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan Skill dan optimalisasi sistem apresiasi dan pengakuan
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang berkaitan dengan SDM secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdan, M. S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multifortuna Sinardelta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 4317–4325.
- Adams, J. S. 2015. Equity theory. In Miner J.B., *Organizational Behavior 1* (pp. 134-158). Routledge.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta (ID): Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). New York (US): Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Upper Saddle River (US): Pearson Education.
- Faradilla, D. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota (EMA). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 45–60.
- Febriani, L. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 2015. Motivation-Hygiene Theory. In Miner J.B., *Organizational Behavior 1* (pp. 134-158). Routledge.
- Irawan, et al. (2021). The impact of performance-based incentives in palm oil plantations. *Journal of Agribusiness Management*, 18(2), 55-72.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). New York (US) Holt, Rinehart and Winston.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Lubis, N., & Nainggolan, M. O. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 5(1), 66-76.

- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation* (12th ed.). New York (US): McGraw-Hill Education.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurun Nabi, I. M., & Dip TM, H. A. 2017. Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. (2022). Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.854/2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Barat Tahun 2023. Diakses dari https://jdih.kaltimprov.go.id/produk_hukum/detail/200ce0a7-775b
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (ISPO). (2020). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 79. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Pinder, C. C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). London (UK): Psychology Press.
- Putri, I. I., Siring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rahmadhani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- Rahman, A., & Siregar, B. (2019). Workplace safety and motivation in palm oil industries. *Safety and Health Journal*, 14(3), 67-89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New York (US): Pearson Education.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado (ID): Unsrat Press.
- Safriyanti, Y., Musnadi, S., & Putra, T. R. I. (2021). The role of transformational leadership and knowledge management in human capital and its implications on the performance of the Aceh Financial Management Agency. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(3). <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3269>
- Sahara, F. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri. Universitas Islam Riau.

- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat. Bandung: Salemba Empat.
- Sari, W. A., & Nurani, K. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lnk Di Perkebunan Bukitlawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 328-340.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 45–58.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Vroom, V. 2015. Expectancy Theory. In Miner J.B., *Organizational Behavior* 1 (pp. 134-158). Routledge.
- Wahyuni, T., & Mulyadin, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Surya Unggul Sentosa Kota Bima. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 509-527.
- Widodo, EP. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Widodo, et al. (2022). Encouraging sustainability through employee motivation in the palm oil sector. *Journal of Environmental Management*, 45(1), 88-104.
- Zikri, M. A., Yelfiarita, Y., & Darnetti, D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment*, 1(1), 10-20.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT Munte Waniq Jaya Perkasa, Kutai Barat

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang terhormat,

Perkenalkan, saya Febby Liana, dengan Nomor Pokok Mahasiswa 2161201143, mahasiswa Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, saya akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Skill terhadap Kinerja Karyawan pada PT Munte Waniq Jaya Perkasa**”.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian saya. Saya menjamin bahwa semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Febby Liana

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi dan memberikan tanda check list (√) pada pertanyaan berikut :

1. **Jenis Kelamin :**
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. **Usia :**
 - < 20 tahun
 - 21-30 tahun
 - 31-40 tahun
 - 41-50 tahun
 - > 50 tahun
3. **Pendidikan Terakhir :**
 - SD
 - SMP
 - SMA/SMK
 - D3
 - S1
 - S2/S3
4. **Jabatan/Posisi di Perusahaan:**
 - Karyawan Lapangan
 - Supervisor
 - Manajer
 - Staf Administrasi
 - Lainnya: _____
5. **Lama Bekerja di Perusahaan:**
 - < 1 tahun
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - > 10 tahun
6. **Divisi/Bagian :**
 - Perkebunan
 - Pabrik Pengolahan
 - Keuangan
 - SDM
 - Lainnya: _____
7. **Penghasilan :**
 - Kurang dari Rp 3.800.000
 - Rp 3.800.000 – Rp 6.000.000
 - Rp.6.000.000 – Rp.10.000.000
 - Lebih dari 10.000.000

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. **Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.** Tidak ada jawaban yang benar atau salah, karena kami ingin mengetahui pendapat dan persepsi **Bapak/Ibu/Saudara/Saudari** secara objektif.
2. **Pilihlah salah satu opsi yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari** dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia. Opsi yang tersedia adalah:
 - **SS (Sangat Setuju)**
 - **S (Setuju)**
 - **N (Netral)**
 - **TS (Tidak Setuju)**
 - **STS (Sangat Tidak Setuju)**
3. **Semua data yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Contoh Pengisian:

No. Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1					
Saya merasa bahwa gaji pokok yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa sudah sesuai dengan beban kerja di perkebunan kelapa sawit.					
		✓			

Terima kasih atas waktu dan partisipasi **Bapak/Ibu/Saudara/Saudari**. Kami sangat menghargai kontribusi **Bapak/Ibu/Saudara/Saudari** dalam penelitian ini.

Hormat saya,
Febby Liana

Variabel X1 KOMPENSASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa gaji pokok yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa sudah sesuai dengan beban kerja di perkebunan kelapa sawit.					
2	Saya merasa puas dengan keteraturan pembayaran gaji pokok setiap bulan.					
3	Saya tidak menerima bonus berdasarkan hasil panen yang dicapai.					
4	Sistem pembagian bonus yang diterapkan di PT Munte Waniq Jaya Perkasa adil.					
5	Saya jarang mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari atasan atas kinerja saya.					
6	Pengakuan dari atasan meningkatkan semangat kerja.					
7	Status kerja Saya saat ini (kontrak/tetap) memberikan kepastian dalam bekerja.					
8	Status kerja Saya berpengaruh terhadap motivasi kerja kepada PT Munte Waniq Jaya Perkasa.					
9	PT Munte Waniq Jaya Perkasa menerapkan standar keselamatan kerja dengan fasilitas yang memadai.					
10	Saya tidak merasa aman saat bekerja di lapangan, terutama dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja.					
11	Fasilitas yang disediakan PT Munte Waniq Jaya Perkasa tidak memberikan manfaat besar terhadap produktivitas kerja saya.					

Variabel X2 MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam proses panen dan perawatan tanaman kelapa sawit.					
2	Saya tidak mendapatkan kepuasan kerja meskipun berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.					
3	Saya mampu menerapkan teknik pemupukan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tanaman kelapa sawit.					
4	Saya kesulitan memahami dan mengikuti prosedur kerja standar yang ditetapkan oleh PT Munte Waniq Jaya Perkasa.					
5	Saya mampu menggunakan teknologi digital sederhana (aplikasi ponsel, alat pengukur digital) untuk mendukung pekerjaan di perkebunan..					
6	Saya dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan tentang masalah yang ditemukan di lapangan.					
7	Saya kesulitan beradaptasi dengan perubahan metode kerja atau teknologi baru di perkebunan kelapa sawit..					
8	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah darurat di lapangan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.					
9	Saya kesulitan memahami standar keberlanjutan (sustainability) yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit PT Munte Waniq Jaya Perkasa.					

Variabel X3 SKILL

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengidentifikasi buah kelapa sawit yang memenuhi standar kematangan untuk dipanen.					
2	Saya kesulitan menggunakan alat-alat kerja secara efektif dan aman dalam pekerjaan di perkebunan kelapa sawit.					
3	Penghargaan dan pengakuan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa meningkatkan semangat kerja.					
4	Saya tidak merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan, termasuk dalam perawatan tanaman dan pencapaian hasil panen.					
5	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memberikan kesempatan kepada Saya untuk mengambil atas pekerjaan saya.					
6	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier di industri perkebunan kelapa sawit.					
7	Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan di perkebunan kelapa sawit sesuai dengan keterampilan Saya.					
8	Saya merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan PT Munte Waniq Jaya Perkasa.					
9	Saya tidak mendapatkan peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan kerja.					

Variabel Y KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas di perkebunan kelapa sawit.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar PT Munte Waniq Jaya Perkasa.					
3	PT Munte Waniq Jaya Perkasa tidak menyediakan perlengkapan kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas.					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari di perkebunan.					
5	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memiliki sistem penghargaan yang jelas untuk Saya yang menunjukkan kinerja baik.					
7	Penghargaan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa mendorong Saya untuk bekerja lebih baik.					
8	PT Munte Waniq Jaya Perkasa memiliki kebijakan kerja yang sulit dipahami.					
9	Saya percaya bahwa manajemen PT Munte Waniq Jaya Perkasa mengambil keputusan yang adil.					
10	Saya merasa bahwa imbalan yang diberikan PT Munte Waniq Jaya Perkasa belum memenuhi kebutuhan hidup saya.					
11	Saya lebih termotivasi oleh penghargaan berupa insentif finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji.					
12	Saya juga mengapresiasi penghargaan non-finansial, seperti penghormatan dari atasan atau peluang promosi.					

Dokumentasi Wawancara



Gambar 4.1 Hasil Wawancara dengan Bapak Tiger selaku Manajer Site di PT Munte Waniq Jaya Perkasa





Gambar 4.2 Hasil Wawancara dengan Tim HRD di PT Munte Waniq Jaya Perkasa



Gambar 4.3 Tampak depan kantor PT Munte Waniq Jaya Perkasa

Surat Persetujuan terhadap Objek Penelitian

	PT. MUNTE WANIQ JAYA PERKASA
Cabang : Jl. Ki Hajar Dewantara Rt. 26 No. 59 Melak, Kutai Barat	
Perwakilan : Jl. Jend.Sudirman No.4B RT.05. Telp (0541) 747328, Fax. (0541) 747202	
Ponaq, 13 Desember 2024	
Nomor	:002/HR-MWJP/SJ/XII/2024
Lampiran	:
Prihal	: Surat Jawaban Permohonan No. 152/UWGM-FEB/A-SS/XII/2024
Kepada yth Bapak/Ibu Rektor Universitas Widy Gama Mahakam Samarinda Cq. Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di- Tempat	
Dengan Hormat,	
Dalam pengajuan permohonan studi skripsi yang di ajukan pada perusahaan kami sesuai nomer surat 152/UWGM-FEB/A-SS/XII/2024 dengan ini kami nyatakan Diterima untuk melakukan studi skripsi, dan pada saat berada dilingkungan perusahaan kami mohon untuk dapat mengikuti segala aturan-aturan yang terdapat pada perusahaan kami.	
Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.	
Hormat kami, PT. Munte Waniq Jaya Perkasa,	
 M Rifky Amalda HRD Estate	

K9	Pearson Correlation	.903**	.661**	.623**	.750**	.589**	.622**	.651**	.639**	1	.666**	.040	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.578	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
K10	Pearson Correlation	.630**	.927**	.704**	.735**	.670**	.682**	.684**	.715**	.666**	1	.155*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.030	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
K11	Pearson Correlation	.068	.190**	.167*	.217**	.147*	.223**	.137	.128	.040	.155*	1	.280**
	Sig. (2-tailed)	.343	.008	.020	.002	.040	.002	.056	.074	.578	.030		.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
KTOTAL	Pearson Correlation	.837**	.879**	.856**	.883**	.832**	.853**	.844**	.848**	.815**	.862**	.280**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MKTOTAL
MK1	Pearson Correlation	1	.703**	.725**	.047	.025	.020	.560**	.533**	.556**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.511	.727	.786	.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK2	Pearson Correlation	.703**	1	.658**	.009	.057	.096	.523**	.494**	.503**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.895	.427	.183	.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK3	Pearson Correlation	.725**	.658**	1	-.028	-.016	-.007	.520**	.492**	.519**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.698	.826	.922	.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK4	Pearson Correlation	.047	.009	-.028	1	.668**	.215**	.014	.016	-.047	.336**
	Sig. (2-tailed)	.511	.895	.698		.000	.003	.847	.828	.518	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK5	Pearson Correlation	.025	.057	-.016	.668**	1	.233**	.084	.080	.029	.383**
	Sig. (2-tailed)	.727	.427	.826	.000		.001	.242	.267	.685	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK6	Pearson Correlation	.020	.096	-.007	.215**	.233**	1	.128	.161*	.066	.344**
	Sig. (2-tailed)	.786	.183	.922	.003	.001		.075	.024	.362	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK7	Pearson Correlation	.560**	.523**	.520**	.014	.084	.128	1	.712**	.731**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.847	.242	.075		.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK8	Pearson Correlation	.533**	.494**	.492**	.016	.080	.161*	.712**	1	.669**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.828	.267	.024	.000		.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MK9	Pearson Correlation	.556**	.503**	.519**	-.047	.029	.066	.731**	.669**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.518	.685	.362	.000	.000		.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
MKTOTAL	Pearson Correlation	.758**	.731**	.703**	.336**	.383**	.344**	.777**	.756**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS SKILL

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	STOTAL
S1	Pearson Correlation	1	.546**	.578**	.556**	.086	.189**	-.106	.438**	.524**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.231	.008	.140	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S2	Pearson Correlation	.546**	1	.665**	.709**	.044	.039	.083	.425**	.623**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.537	.592	.249	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S3	Pearson Correlation	.578**	.665**	1	.698**	.028	.059	.094	.460**	.637**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.700	.409	.193	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S4	Pearson Correlation	.556**	.709**	.698**	1	.026	.036	.101	.446**	.596**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.718	.614	.160	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S5	Pearson Correlation	.086	.044	.028	.026	1	.149*	-.010	-.057	.003	.251**
	Sig. (2-tailed)	.231	.537	.700	.718		.038	.887	.426	.962	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S6	Pearson Correlation	.189**	.039	.059	.036	.149*	1	.105	-.094	-.031	.287**
	Sig. (2-tailed)	.008	.592	.409	.614	.038		.144	.192	.671	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S7	Pearson Correlation	-.106	.083	.094	.101	-.010	.105	1	-.174*	-.044	.199**
	Sig. (2-tailed)	.140	.249	.193	.160	.887	.144		.015	.543	.005
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S8	Pearson Correlation	.438**	.425**	.460**	.446**	-.057	-.094	-.174*	1	.648**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.426	.192	.015		.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
S9	Pearson Correlation	.524**	.623**	.637**	.596**	.003	-.031	-.044	.648**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.962	.671	.543	.000		.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
STOTAL	Pearson Correlation	.731**	.791**	.808**	.798**	.251**	.287**	.199**	.591**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y9	Pearson Correlation	.605**	.639**	.539**	.628**	.637**	.517**	.529**	.615**	1	.594**	.460**	.430**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Y10	Pearson Correlation	.569**	.486**	.518**	.612**	.605**	.499**	.511**	.598**	.594**	1	.481**	.523**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Y11	Pearson Correlation	.653**	.697**	.715**	.711**	.648**	.723**	.710**	.653**	.460**	.481**	1	.340**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Y12	Pearson Correlation	.445**	.377**	.386**	.404**	.491**	.332**	.375**	.439**	.430**	.523**	.340**	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
YTOTAL	Pearson Correlation	.854**	.835**	.847**	.870**	.880**	.803**	.833**	.879**	.745**	.723**	.809**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics (KOMPENSASI)

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

Reliability Statistics (MOTIVASI KERJA)

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	11

Reliability Statistics (SKILL)

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	9

Reliability Statistics (KINERJA KARYAWAN)

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	9

R TABEL

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298
201	0.1158	0.1378	0.1632	0.1804	0.2293
202	0.1155	0.1374	0.1628	0.1800	0.2287
203	0.1152	0.1371	0.1624	0.1795	0.2282
204	0.1149	0.1367	0.1620	0.1791	0.2276
205	0.1146	0.1364	0.1616	0.1787	0.2271
206	0.1144	0.1361	0.1612	0.1782	0.2265
207	0.1141	0.1358	0.1608	0.1778	0.2260
208	0.1138	0.1354	0.1604	0.1774	0.2255
209	0.1135	0.1351	0.1601	0.1770	0.2250
210	0.1133	0.1348	0.1597	0.1766	0.2244
211	0.1130	0.1345	0.1593	0.1761	0.2239