

ABSTRAK

PR. Padud Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang tembakau, pasar tembakau yang diterjuni oleh Padud Jaya adalah pasar tembakau iris dan saat itu Padud Jaya merupakan perusahaan tembakau iris pertama di Kota Banjar. Berdasarkan hasil *preliminary study* dan wawancara, jumlah produksi PR. Padud Jaya mengalami penurunan yang signifikan mulai tahun 2015 hingga 2018 dan selisih dengan target terlampau jauh. Pemberian kompensasi oleh PR. Padud Jaya masih dirasa kurang puas oleh karyawan, hal itu dikarenakan faktor tunjangan serta cuti tahunan yang masih belum sesuai dengan harapan karyawan serta masih ada karyawan yang diberi gaji dibawah UMR. Motivasi kerja karyawan PR. Padud Jaya pada tahun 2018 jumlah karyawan yang absen berada pada kategori fluktuatif serta persentase paling rendah terjadi pada trimester ke empat sebanyak 38,1%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi di PR. Padud Jaya, motivasi kerja karyawan dan bagaimana kinerja karyawan PR. Padud Jaya. Serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian deskriptif & kausal, serta menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke 92 orang karyawan PR. Padud Jaya. Data hasil penyebaran kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi di PR. Padud Jaya tergolong cukup, variabel motivasi di PR. Padud Jaya tergolong tinggi, dan variabel kinerja karyawan di PR. Padud Jaya tergolong baik. Secara parsial dan simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaiknya perusahaan menambahkan fasilitas tunjangan yang dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, seperti tunjangan keluarga. Serta menyamaratakan pemberian cuti tahunan kepada seluruh karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Juga diharapkan menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti kualitatif, sehingga dapat terlihat korelasi antar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.