



**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan
(Studi Kasus Pada Divisi Building Manajemen *South Quarter*)**

Sirajuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen01697@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 01 Februari 2023
Disetujui 11 Februari 2023
Diterbitkan 03 Maret 2023

Kata Kunci:

Kompensasi;
Motivasi; Kinerja
Karyawan

Keywords:

Compensation;
Motivation; Employee
performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Building Manajemen *South Quarter*) baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian diperoleh secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Putra Sinar Permaja South Jakarta (Building Management South Quarter) either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was random sampling using a sample of 82 respondents. Data analysis using regression analysis. The results obtained partially Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and motivation have a significant effect on employee performance

How to cite: Sirajuddin. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi Kasus Pada Divisi Building Manajemen South Quarter). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(1). 165-175



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini peranan manajemen sangatlah penting, mengingat ketatnya persaingan dan segala bentuk tantangan dan perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya. Untuk itu langkah bisnis harus diperhitungkan secara matang agar suatu keputusan yang diambil tidak salah dalam kebijaksanaannya. Persaingan bisnis menuntut pengelolaan manajemen perusahaan yang mampu dalam mengatasi permasalahan baik persoalan intern maupun ekstern perusahaan secara cermat dan cepat. Untuk mendapatkan penyelesaian permasalahan secara optimal maka manajemen harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki semangat, motivasi dan kreatifitas yang tinggi.

Menurut Marwansyah (2016:229) “kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) “kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berikut data terkait dengan kinerja karyawan yang penulis dapatkan dari PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan

No	Kinerja	Persentase				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Kualitas Kerja.	43%	42%	50%	50%	49%
2.	Kuantitas Kerja.	47%	47%	54%	52%	52%
3.	Ketepatan Waktu..	50 %	48%	55%	54%	57%
4.	Kehadiran.	51%	49%	54%	45%	53%
5.	Kemampuan Kerjasama.	52%	51%	51%	41%	45%
	Average	48,6 %	47,4%	52,8%	48,2%	51,2%
	Target	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (2021)

Dari data yang penulis telah dapatkan pada tabel 1 di atas pada tahun 2016 persentase kinerja mencapai rata-rata 48,6%, pada tahun 2017 persentase kinerja mengalami penurunan dengan capaian rata-rata 47,4%, pada tahun 2018 mengalami peningkatan dengan capaian 52,8%, pada tahun 2019 persentase kinerja mengalami penurunan dengan capaian rata-rata 48,2%, pada tahun 2020 persentase kinerja mencapai rata-rata 51,2%, dengan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan per tahunnya belum mencapai target. Untuk itu diperlukan suatu kreatifitas unggul dimana dalam pelaksanaan menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha serta mewujudkan misi dan tujuan yang ditetapkan.

Dalam proses manajemen sebuah perusahaan aspek yang harus diperhatikan antara lain adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan adalah imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Hasibuan (2017:119) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sehingga dengan kompensasi yang baik karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kompensasi bisa berbentuk uang maupun bukan uang sebagai balas jasa perusahaan atas kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya. Kompensasi yang layak membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka secara wajar. Ketidak cocokan terhadap kompensasi yang diterima dapat menyebabkan ketidak nyamanan karyawan yang dapat menyebabkan tingginya *turn over* karyawan.

Selain kompensasi, manajemen sebuah organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi. Dimana menurut Suparno Eko Widodo (2015:187) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja”. Motivasi menjadi sangat penting dalam dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada tujuan sebagai kepuasan keberhasilan. Dengan adanya kepuasan keberhasilan ini karyawan dapat memberikan dedikasi hasil kerja yang sangat bagus dimana setiap karyawan mendapatkan hasil maksimal. Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi yang tinggi harapan perusahaan untuk dapat mewujudkan setiap target kerja akan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik menjadikan masalah- masalah diatas untuk diteliti, sehingga penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi Kasus Pada Divisi Building Manajemen *South Quarter*)

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pengertian kompensasi menurut Werther dan davis (2016:119) “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam ataupun gaji”. Menurut Marwansyah (2016:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pengertian para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebagai input perusahaan.

Motivasi

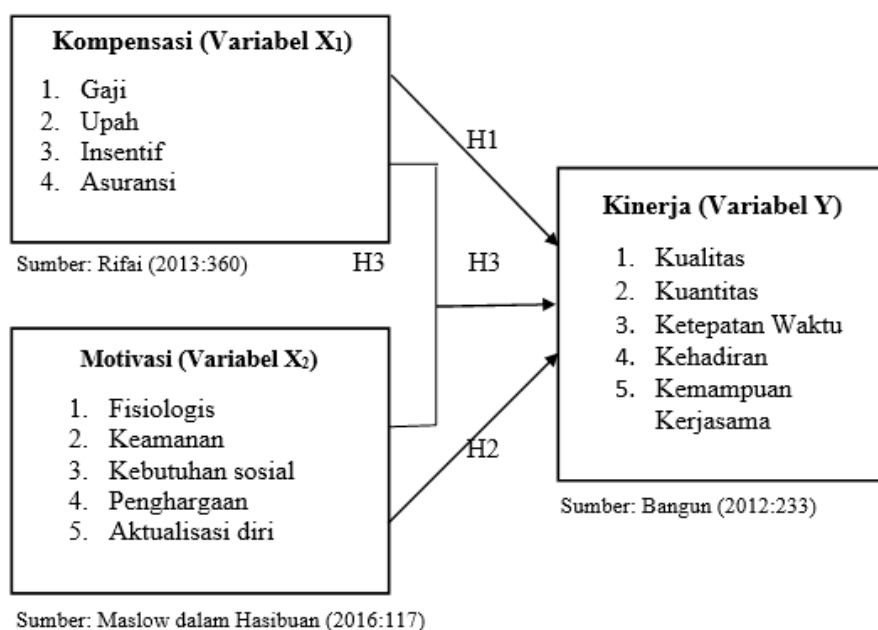
Menurut Effendy (2014:167) “motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam pengertian tersebut yaitu intensitas, arah, dan ketekunan”. Menurut Mangkunegara (2014:61) “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”. Sedangkan Sutrisno (2016:109) mengemukakan “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan atau sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu.

Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (2015:11) “kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Menurut Marwansyah (2016:229) “kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) “kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, menurut Amstrong dan Baron dalam Mangkunegara (2014:2) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Dapat diuraikan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atas tugas dan perintah yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan output kerja yang baik begitupun sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk maka output kerjanya juga akan buruk.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- Ho1: $\beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.
- Ha1: $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.
- Ho2: $\beta = 0$ Tidak dapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.
- Ha2: $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.
- Ho3: $\beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.
- Ha3: $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan menyebarkan kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Putra Sinar Permapa (Building Management South Quarter), Jakarta Selatan sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 82 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, dimana pernyataan pada setiap berbentuk pernyataan, dimana setiap pernyataan telah ditentukan sebelumnya. Untuk menentukan nilai variabel dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=82)	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1	0.771	0.217	Valid
	X2	0.725	0.217	Valid
	X3	0.606	0.217	Valid
	X4	0.557	0.217	Valid
	X5	0.557	0.217	Valid
	X6	0.518	0.217	Valid
	X7	0.581	0.217	Valid
	X8	0.771	0.217	Valid
Motivasi (X2)	X1	0.599	0.217	Valid
	X2	0.663	0.217	Valid
	X3	0.708	0.217	Valid
	X4	0.770	0.217	Valid
	X5	0.739	0.217	Valid
	X6	0.663	0.217	Valid
	X7	0.527	0.217	Valid
	X8	0.770	0.217	Valid
	X9	0.516	0.217	Valid
	X10	0.527	0.217	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.557	0.217	Valid
	Y2	0.684	0.217	Valid
	Y3	0.679	0.217	Valid
	Y4	0.618	0.217	Valid
	Y5	0.699	0.217	Valid
	Y6	0.600	0.217	Valid
	Y7	0.670	0.217	Valid
	Y8	0.591	0.217	Valid
	Y9	0.517	0.217	Valid
	Y10	0.500	0.217	Valid

Sumber: Pengolahan data (2022)

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 28 soal kuesioner variabel semua kuesioner valid, dimana semua item – item pernyataan memiliki nilai *corrected item total corrected item* lebih besar dari 0,217.

Uji Reliabilitas

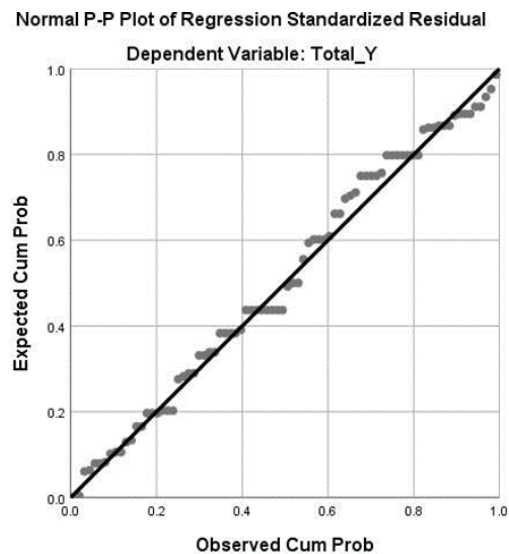
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Minimum	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,776	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,740	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan data (2022)

Dari tabel 3 hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik residual mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

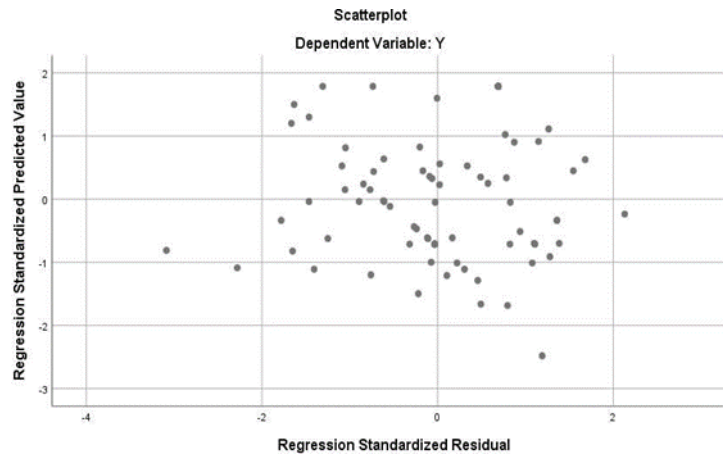
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.248	4.316		2.374	.020		
	X1	.562	.192	.386	2.920	.005	.416	2.405
	X2	.297	.127	.310	2.345	.022	.416	2.405

Sumber: Pengolahan data (2022)

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh sebesar 2.405 dan motivasi (X2) diperoleh sebesar 2,405 dimana masing – masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Jika titik – titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.248	4.316		2.374	.020
Kompensasi	.562	.192	.386	2.920	.005
Motivasi	.297	.127	.310	2.345	.022

Sumber: Pengolahan data (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,248 + 0,562 (X1) + 0.297 (X2)$.

- Nilai konstanta sebesar 10,248 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,248 point.
- Nilai kompensasi (X1) 0,562 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,562 point.
- Nilai motivasi (X2) 0,297 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,297 point.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Kd) dipergunakan unutm mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.413	3.504

Sumber: Pengolahan data (2022)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,4 % sedangkan sisanya sebesar 34,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.893	4.427		2.460	.016
Kompensasi	.906	.127	.622	7.110	.000

Sumber: Pengolahan data (2022)

Dari tabel diatas diperoleh nilai Thitung > Ttabel (7,110 > 1,99045) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.712	3.638		4.869	.000
Motivasi	.580	.086	.604	6.785	.000

Sumber: Pengolahan data (2022)

Dari tabel diatas diperoleh nilai Thitung > Ttabel (6,785 > 1,99045) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	723.163	2	361.582	29.450	.000 ^b
Residual	969.959	79	12.278		
Total	1693.122	81			

Sumber: Pengolahan data (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai F hitung 29,450 > F tabel 3,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji signifikansi simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 secara simultan terhadap Y.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,893 + 0,906X_1$, nilai korelasi sebesar 0,622 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,110 > 1,99045)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,712 + 0,580X_2$, nilai korelasi sebesar 0.604 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 60,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain.. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,785 > 1,99045)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,248 + 0,562 (X_1) + 0.297 (X_2)$, nilai korelasi sebesar 0,654 artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 65,4 % sedangkan sisanya sebesar 34,6 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(29,450 > 3,11)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Sinar Permaja (Building Manajemen *South Quarter*).

Saran

1. Berdasarkan jawaban kuesioner variabel kompensasi, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu “Perusahaan memberikan insentif agar karyawan lebih semangat dalam bekerja” dimana hanya mencapai rata- rata *score* sebesar 4,05. Hal ini bisa disebabkan karena perusahaan tidak memberikan insentif bagi karyawannya. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.
2. Berdasarkan jawaban kuesioner variabel motivasi, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Keamanan ditempat kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan” dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,91. Hal ini bisa disebabkan karena keamanan ditempat kerja masih kurang maksimal. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan keamanan yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat memberikan kenyamanan pada karyawan.
3. Dan untuk variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu “Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sedikit berarti kinerja karyawan belum maksimal” dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,95. Hal ini bisa disebabkan karena perusahaan kurang mengapresiasi kemampuan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan harus lebih mengapresiasi kemampuan yang dimiliki karyawan dengan memberikan penghargaan, kenaikan jabatan atau kenaikan gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- A Sulaeman, NL Suryani, L Sularmi, M Guruh. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol.4, No.2, Hal. 137-144. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.*
- Ardana, Mujjati dan Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Metode Research*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Asri. (2010). *Manajemen Perusahaan dan Pendekatan Operasional*. BPFEUGM. Yogyakarta.
- Athoillah, Anton. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia. Bimpi Arispa Desenja. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Bagian Produksi. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2012). *Manajemen Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Lili Sularmi (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol.2, No.1.*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nova Riana, Khoirul Fajri dan Karin Alsyauami. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scienntific Jurnal, Vol. 2 No. 1, Hal. 1-28.*
- Pudjo Wibowo (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. X, Nomor 2. Hal. 1-17.*
- Rizal Dwi Prasetyo, Puspita Wulansari, SP.,MM. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. *Jurnal Vol.3, No.3, Page 2999, ISSN : 2355-9357.*
- Rizka Ananda Septiani, .(2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tangerang Selatan Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Wahna Widhianingrum, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah*.

Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “Ud. SinarTani” Di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Jurnal Agrinis Vol. 1, No. 1, Tahun 2016, Hal. 1-18*.