PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PASAR HORAS JAYA

[1]Dortua Sariaty Damanik , [2]Pandapotan Sitompul
Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan
Email : [1]dortuadamanik@gmail.com ; [2]pandapotan.sitompul3064@ gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya yang berjumlah 48 orang. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa, nilai koefisien detreminasi (R square) sebesar 0,747. Artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 74,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah Y= 7,054 + 0,630X1 + 0,230X2, artinya motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya dengan nilai koesifisien regresi sebesar 0,630. Motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, prestasi kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaiaan. Seperti pengawasan, motivasi terhadap semangat kerja karyawan, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagimana caranya agar karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Siswanto (2005:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dengan adanya motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Selain motivasi, pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto & Suryadi (2020) yang menganalisis tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi". Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dari hasil pengujian secara parsial maupun simultan.

Penelitian Sinaga, Trifena S & Rahmat Hidayat (2016) yang menganalisis tentang "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya merupakan Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Pematang Siantar yang bergerak pada pelayanan umum dalam bidang pengelolahan area pasar, membina pedagang pasar, ikut membantu stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa. Perusahaan Pasar Horas Jaya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya perusahaan memberikan motivasi dan kompensasi kerja agar para karyawan merasa terpuaskan dan lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya".

Berdasarkan uraian diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya?; 2) Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya?; 3) Apakah motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata lain motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat *(driving force)*. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhanya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.

Menurut Siagian (2014:143) motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkah kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah dilakukan sebelumnya.

Menurut Samsudin (2010:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2014:133) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya akan menghasilkan tingkatan kinerja yang pada gilirannya akan memiliki hasil yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2014:61) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Daya pendorong
   Daya faktor pendorong motivasi kerja yang dimaksud adalah naluri, naluri berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.
b. Kemauan
   Adanya keinginan merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
c. Kewajiban
   Kewajiban merupakan suatu hal yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan bersifat wajib taat pada aturan perusahaan, wajib menjaga kerahasiaan perusahaan, dan wajib memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan di tempat bekerja.
d. Membentuk Keahlian
   Keahlian merupakan proses penciptaan atau pembentukan seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
e. Membentuk Keterampilan
   Sebuah keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
f. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab merupakan suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik berupa hak, kewajiban dan kekuasaan.
   Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan indikator motivasi yang digunakan dalam operasionalisasi variabel adalah menurut Siagian. Adapun indikator motivasi kerja yaitu daya pendorong, kemauan, kewajiban, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab.

Kompensasi Kerja

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi**.**

Menurut Wibowo (2011:271) kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai nilai tukar atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja berdasarkan dengan kinerja yang mereka lakukan, bukan berdasarkan senioritas.

Menurut Sihotang (2007:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Panggabean (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja merupakan sesuatu yang diterima pekerja sebagai pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer yang baik berupa uang saku dan jasa.

Di dalam penelitian ini peniliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Simamora (2014:445) adalah:

a. Gaji adalah imbal balik perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.
b. Tunjangan adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan loyalitas karyawan dalam meningktakan kesejahteraan karyawan.
c. Fasilitas pada umumnya berhubungan dengn kenikmatan seperti mobil perusahaan yang diperoleh karyawan.
d. Asuransi adalah sebuah bentuk upaya penanggulangan risiko yang mungkin terjadi sehingga menimbulkan kerugian dari peristiwa yang tidak pasti.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan indikator kompensasi kerja yang digunakan dalam operasionalisasi variabel adalah menurut Simamora. Adapun indikator kompensasi kerja yaitu gaji, tunjangan, fasilitas dan asuransi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Seperti yang diketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada

kesuksesan perusahaan.

Wibowo (2011:324) mengatakan kinerja karyawan merupakan implementasi dari perancanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut Sutrisno (2009:165), kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Moeheriono (2009:60) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu progam kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai sseorang dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bangun (2012:233) indikator kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

a. Kuantitas
   Yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
b. Kualitas pekerjaan
   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
c. Ketepatan waktu
   Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
d. Kehadiran
   Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
e. Kemampuan kerja sama
   Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
f. Disiplin kerja
   Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam operasionalisasi variabel adalah menurut Bangun. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama dan disiplin kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka berpikir memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka berpikir dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkain sikap atau nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik dari pada pegawai yang mempunyai motivasi rendah.

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, kinerjanya akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kerja.

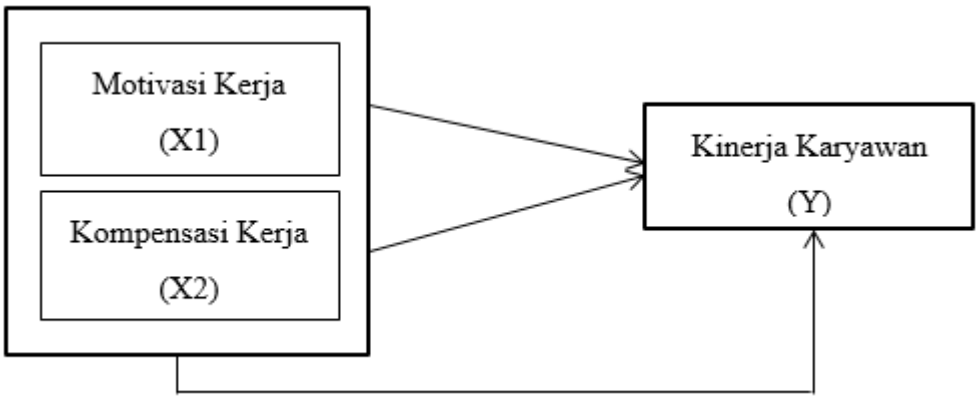
Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuningsih, Erni, Sri Harini & M.Gusnul Rifky (2020) "Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor" . Penelitian ini menghasilkan hubungan motivasi dan kinerja karyawan kuat dan positif, serta pengujian hipotesis menghasilkan peneriman hipotesis alternatif yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor.

Pengaruh Kompensasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryo (2009:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar, Dahrul (2019) "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi". Penelitian ini menghasilkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya, dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka Martono (2010:57). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

H2 Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

H3 Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya yang beralamat di Jl. Thamrin No. 6C, Dwikora, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara. Ruang lingkup penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia (Margono 2004:128). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Pematang Siantar sejumlah 48 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji Validitas dan Reabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut.

a. Motivasi Kerja

Tabel 1 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 1 menunjukkan dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	10

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel 2 menunjukkan 10 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai *croanbach's Alpha* 0,952> 0,50. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel motivasi kerja berikut ini:

Tabel 3 Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	.808	Valid	,946	Realibel
X1.2	.786	Valid	,948	Realibel
X1.3	.832	Valid	,945	Realibel
X1.4	.804	Valid	,947	Realibel
X1.5	.855	Valid	,944	Realibel
X1.6	.792	Valid	,947	Realibel
X1.7	.785	Valid	,947	Realibel
X1.8	.811	Valid	,946	Realibel
X1.9	.666	Valid	,952	Realibel

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

X1.10	.820	Valid	,946	Realibel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel motivasi kerja sudah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas > 0,30. Dari tabel tersebut juga, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena nilai *Croanbach's Alpha if item Deleted* lebih besar >0,50.

b. Kompensasi Kerja

Tabel 4 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 4 menunjukkan dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5 menunjukkan 10 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai *Croanbach's Alpha* 0,966> 0,50. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel kompensasi kerja yaitu:

Tabel 6 Item-Total Statistics

	Corrected ItemTotal Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	,812	Valid	,963	Realibel
X2.2	,840	Valid	,962	Realibel
X2.3	,837	Valid	,962	Realibel
X2.4	,850	Valid	,962	Realibel
X2.5	,852	Valid	,962	Realibel
X2.6	,871	Valid	,961	Realibel
X2.7	,831	Valid	,962	Realibel
X2.8	,864	Valid	,961	Realibel
X2.9	,831	Valid	,962	Realibel
X2.10	,840	Valid	,962	Realibel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel kompensasi kerja sudah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas > 0,30. Dari tabel tersebut juga, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena nilai *Croanbach's Alpha if item Deleted* lebih besar >0,50.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 7 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 7 menunjukkan dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas yaitu :

Tabel 8 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 8 menunjukkan 10 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliable, karena nilai *Croanbach's Alpha* 0,949> 0,50. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel kinerja karyawan yaitu:

Tabel 9 Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1.1	,846	Valid	,941	Realibel
Y1.2	,867	Valid	,940	Realibel
Y1.3	,776	Valid	,944	Realibel
Y1.4	,867	Valid	,940	Realibel
Y1.5	,800	Valid	,943	Realibel
Y1.6	,663	Valid	,949	Realibel
Y1.7	,886	Valid	,939	Realibel
Y1.8	,689	Valid	,947	Realibel
Y1.9	,796	Valid	,943	Realibel
Y1.10	,650	Valid	,949	Realibel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 9 menunjukkan bahwa, seluruh indikator pengukuran variabel kinerja karyawan sudah valid, karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas > 0,30. Dari tabel tersebut juga, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliable karena nilai *Croanbach's Alpha if item Deleted* lebih besar >0,50.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *(statistic package for social sciences)* versi 23.

Hasil regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 10 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,054	3,064		2,303	,026
	X1	,630	,092	,613	6,821	,000
	X2	,230	,058	,358	3,980	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada table 10, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Y= 7,054 + 0,630X1 + 0,230X2

1. Nilai konstanta (a) sebesar (7,054). Artinya jika nilai variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 7,054 satuan.

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

2. Nilai koefisien regresi (b1) 0,630 pada variabel motivasi kerja (X1) artinya jika X1 meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,630 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b2) 0,230 pada variabel kompensasi kerja (X2) artinya jika X2 meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,230 satuan.
4. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya yang dapat dilihat dari koefisien regresi yang bertanda positif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,054	3,064		2,303	,026
	X1	,630	,092	,613	6,821	,000
	X2	,230	,058	,358	3,980	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 11 menunjukkan secara parsial pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan α < 5% , sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,677 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikan variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari α < 5%

Maka dari tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,821 > 1,677 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,980 > t_{tabel} 1,677 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 12 ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2512,826	2	1256,413	66,483	,000[b]
	Residual	850,424	45	18,898		
	Total	3363,250	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 12 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 66,483 > F_{tabel} sebesar 3,204 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

Pengujian Determinasi (R^2)

Sedangkan untuk koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk mengetahui variasi antara motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Berdasarkan print output SPSS Versi 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864[a]	,747	,736	4,34722

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 13 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,747 atau 74,7 % berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,821 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,677 sehingga 6,821 >1,677 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

Memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Di sinilah perusahaan perlu memakai berbagai pendekatan guna mengidentifikasi bagaimana memotivasi karyawan sesuai keinginan dan kebutuhan mereka secara umum. Dengan adanya pendekatan yang dilakukan perusahaan akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan pendekatan terhadap karyawan maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan memperlambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Yuningsih, Erni, Sri Harini & M.Gusnul Rifky (2020). ”Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor”. Hasil penelitian uji validitas dan reliabilitas menunjukan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis korelasi ganda menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil dari koefisien determinasi dapat dijelaskan sebesar 62 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan. Adapun analisis regresi berganda uji F (simultan) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusuma Kaisan. Tentunya perlu ada peningkatan kinerja karyawan dengan pendekatan *human resources scorecard*, pemberian motivasi dalam meningkatan kebutuhan berhubungan antar karyawan, dan pemberian kompensasi berupa tunjangan jaminan sosial.

Hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, Kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi kerja penjualan sebesar 74,5%, sedangan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam

eISSN : 2963-2811
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022

perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,980 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,677 sehingga 3,980 > t_{tabel} 1,677 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Siregar, Darul (2019) yang menganalisa "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi". Hasil penelitian adalah : Variabel Bebas X1(Motivasi). Nilai t hitung diperoleh 4.625 dimana nilai t table pada α 5% yakni 1.670 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digit data Terminal Evolusi. Variabel bebas X2(Kompensasi) diperoleh nilai t hitung diperoleh 3.646 dimana nilai t table pada α 5% yakni 1.670 artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0.001 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja akan memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah Y= 7,054 + 0,630X1 + 0,230X2 artinya motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
2. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan daerah Pasar Horas Jaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 66,483 > F_{tabel} sebesar 3,204 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.
3. Berdasarkan uji-t, bahwa motivasi kerja nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,821 > 1,677 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya.
4. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,980 > t_{tabel} 1,677 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya
5. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,747 atau 74,7 %. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 74,7% sedangkan 25,3% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya lebih meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dorongan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar kinerja karyawan meningkat.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya kompensasi yang diberikan Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya mempertimbangkan biaya hidup karyawan (UMK).
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama diharapkan memperbanyak variabel penelitian, agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE

Gunawan, Ahmad dkk. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi". *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol.* Universitas Pelita Bangsa.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada

Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi 2.* Jakarta : Rajawali Pers

Margono, S. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta

Panggabean, Mutiara S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pradnya Paramita.

Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi Edisi Kedua.* Yogyakarta : STIE YKPN.

Sinaga, Trifena dkk. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia". *Jurnal Ilmu Manajemen.* Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma.

Siregar ,Dahrul. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi". *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS).* Program studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Indonesia.Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo , 2011. *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yuningsih, Erni dkk. 2020."Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor". *Jurnal Visionida.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor.