



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rafi Lucky¹, Ilyas Nur Falah², Siska Pramudia³, Yuni Ariska Lubis⁴, Yustisiwo Yustisiwo⁵, Zulfati Ayu Sharhana⁶

¹Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: rafilucky23@gmail.com

²Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: Ilyasnurfalah@gmail.com

³Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: Siskaprm05@gmail.com

⁴Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: yyuniariska6944@gmail.com

⁵Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: yusti478@gmail.com

⁶Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: zulfati.ayu.sharhana19@mhs.ubharajaya.ac.id

Corresponding author: Rafi Lucky¹

Abstrak: Dalam suatu perusahaan bisnis yakni memiliki suatu kompensasi dan motivasi dalam kinerja karyawan, Dari Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kinerja karyawan pada di dalam perusahaan, Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi , Motivasi ,kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Upaya yang dapat dilakukan organisasi mengingat mendorong pekerja melalui penggunaan upah sesuai dengan kapasitasnya sehingga pemenuhan pekerjaan tercapai, perwakilan yang merasa terpenuhi akan lebih tabah dan pameran mereka akan meningkat dalam organisasi. Pemenuhan pekerjaan merupakan kondisi penting yang harus dimiliki oleh setiap perwakilan yang bekerja, dimana orang-orang dapat terhubung dengan tempat kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan kesungguhan sehingga komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi akan meningkat.

Dalam konteks yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan representatif. Penelitian oleh Oluyesi (2009) motivasi pada dasarnya mempengaruhi eksekusi representatif. Masing-masing wakil memiliki kebutuhan material dan non-materi yang umumnya meningkatkan kekuasaan dan memberdayakan atau

mengkoordinasikan pelaksanaan. Bagaimanapun, berbagai hasil ditunjukkan oleh penelitian yang diarahkan oleh Prananta yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Bagaimana pengembangan dalam motivasi kinerja karyawan ?.
- 2) Bagaimana perusahaan menyediakan Kompensasi Pada Karyawan ?.
- 3) Bagaimana Kompensasi yang tepat terhadap kinerja karyawan ?.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi kinerja karyawan

Menurut Dermawan, et al (2012:173) menunjukkan bahwa upah secara fundamental mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Motivasi dan asumsi perwakilan untuk menetapkan gaji yang layak membuat perwakilan bekerja ideal untuk mencapai eksekusi elit bagi pekerja. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan bahwa seorang wakil yang terbujuk akan lincah dan energik, dan di sisi lain seorang pekerja dengan motivasi rendah akan sering menunjukkan kesusahan dan kekecewaan dengan pekerjaannya yang menghasilkan pertunjukan yang mengerikan dan tujuan teman tidak akan tercapai. Sulistyani dkk. (2003: 190) dalam Utomo (2010) menyatakan bahwa pemenuhan perwakilan abstrak berasal dari penentuan berdasarkan pemeriksaan antara apa yang pekerja dapatkan dibandingkan dengan apa yang umumnya diharapkan dan diinginkan.

Tinggi rendahnya motivasi dan pemenuhan jabatan perwakilan dalam suatu organisasi juga bergantung pada pekerjaan para pionir dalam organisasi tersebut, inisiatif yang besar merupakan kunci dalam administrasi yang berperan penting dalam teknik dalam kelangsungan suatu organisasi.

Perintis yang layak adalah perintis yang dapat merancang, mendistribusikan, merakit dan bersikap wajar kepada semua perwakilan sehingga perwakilan senang dengan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat mengerjakan sifat pekerjaannya. Pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari mereka di organisasi.

Perwakilan yang kecewa bekerja akan terlihat tidak termotivasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Pemenuhan kerja pekerja yang rendah merupakan salah satu efek samping yang dapat merugikan kondisi dalam suatu organisasi. Rendahnya pemenuhan pekerja ini biasanya dilihat dari sudut pandang yang berbeda, salah satunya adalah tidak adanya kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dialokasikan, menyebabkan keterlambatan dalam pemotongan laporan, serta mengurangi kelayakan dan kecakapan kerja. Pemenuhan pekerjaan yang representatif merupakan kekhasan yang harus dilihat oleh para pionir organisasi. Pemenuhan pekerjaan yang representatif erat kaitannya dengan pelaksanaan pekerja

Pelaksanaan juga merupakan akibat dari pekerjaan yang diserahkan atau disumbangkan oleh seorang pekerja yang berhubungan dengan kewajiban dan kewajiban terhadap organisasi (Mangkunegara, 2010:13). Dengan eksekusi representatif yang hebat, organisasi seharusnya memiliki pilihan untuk menyaingi organisasi yang berbeda sehingga sangat mungkin dirasakan bahwa organisasi tersebut memiliki eksekusi yang berkualitas.

Eksekusi pekerja dapat diupayakan melalui perluasan upah dan motivasi kerja, karena dengan upah yang diberikan organisasi kepada perwakilan, maka tenaga, semangat, dan kesungguhan pekerja dalam bekerja akan bertambah, terpusat, dan terlatih (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Eksekusi pekerja adalah seberapa banyak perwakilan menambah

organisasi termasuk jumlah hasil, sifat hasil, rentang waktu, partisipasi dalam pekerjaan dan sikap yang menyenangkan (Srimulyani, 2013). Eksekusi pekerja menyinggung kapasitas perwakilan untuk melakukan setiap tugas yang menjadi kewajiban mereka (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Pameran setiap individu adalah unik dalam hubungannya dengan orang lain sesuai dengan tingkat informasi, kemampuan dan motivasi yang digerakkan oleh orangnya, serta organisasinya, penyajian setiap organisasi tidak akan sama karena penciptaan organisasi individu memiliki pemahaman pelaksanaan yang berbeda-beda dalam cara yang tidak terduga. Untuk memberikan eksekusi yang setara, organisasi harus meletakkan norma dan standar estimasi dengan tujuan agar cenderung digunakan sebagai aturan oleh masing-masing perwakilan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Gaji penting untuk mengikuti gaya hidup perwakilan yang baik, tetapi gaji juga memberikan perkiraan yang substansial tentang nilai tunggal bagi perusahaan. Remunerasi merupakan kapasitas esensial SDM yang secara fundamental mempengaruhi kapasitas aset manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Teori Kompensasi Karyawan

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan remunerasi yang diperoleh perwakilan karena bekerja di asosiasi dan dapat berupa kompensasi, penghargaan, motivasi dan keuntungan yang berbeda, pengiriman uang perjalanan dan keuntungan yang berbeda. Misalnya, tunjangan hari raya, hadiah acara, dan sebagainya. (Sunyoto, 2012). Petunjuk dalam penelitian ini mengacu pada Umar (2013) yang menggambarkan peningkatan penanda gaji seperti tingkat gaji, dorongan, penghargaan, perhatian dan perlindungan.

Pembayaran menurut Murray S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pembayaran sebagai uang tunai, produk yang diterima oleh pekerja secara langsung atau secara tidak langsung sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada perusahaan. Alasan remunerasi adalah untuk membangun partisipasi, pemenuhan pekerjaan, pencapaian yang layak, inspirasi, ketergantungan pekerja, disiplin, dan pegangan asosiasi dan dampak pemerintah. Menurut Rachmawati (2008, p.144) Tujuan perusahaan menyediakan kompensasi pada karyawan

- 1) Menarik Karyawan Berkualitas Organisasi menarik pekerja yang berkualitas dan bersaing satu sama lain untuk memenuhi pedoman yang diharapkan oleh organisasi.
- 2) Memegang pekerja yang ada Pembayaran yang kompetitif memungkinkan organisasi untuk memiliki perwakilan yang potensial dan berkualitas. Ini untuk mencegah contoh pembajakan perwakilan oleh organisasi yang berbeda karena tingkat turnover yang tinggi dan penculikan yang menguntungkan.
- 3) Organisasi yang adil harus berpikir untuk memberikan gaji yang adil. Adanya remunerasi para eksekutif menjamin bahwa kewajaran dalam hubungan antara dewan dan perwakilan terpenuhi.
- 4) Perubahan Sikap dan Perilaku Gaji yang layak dan tidak memihak bagi perwakilan harus memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan mentalitas dan cara berperilaku yang buruk dan mempengaruhi efisiensi kerja.
- 5) Remunerasi berkepal dingin produktivitas biaya membantu perusahaan dengan terus-menerus mengikuti HR. Organisasi yang layak dengan upah yang serius dapat mengikuti keseimbangan perwakilan pekerja.
- 6) Biaya konsistensi yang sah harus sesuai dengan pedoman negara yang ditentukan oleh peraturan. Menjamin bahwa remunerasi setiap organisasi disampaikan secara merata seperti yang ditunjukkan oleh pedoman negara.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, p.127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja memiliki lebih banyak pekerjaan yang tersedia, imbalannya relatif kecil.
- 2) Kemampuan membayar dan kesediaan membayar perusahaan
Seiring dengan meningkatnya kemampuan membayar dan kesediaan membayar perusahaan, maka imbalannya akan semakin tinggi.
- 3) Serikat Pekerja
Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, upahnya akan tinggi.
- 4) Produktivitas Karyawan
Semakin produktif pekerjaan seorang karyawan, semakin tinggi kompensasinya.
- 5) Pemerintah Berdasarkan Undang-Undang dan Keputusan Presiden
Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden menetapkan batas upah minimum atau kompensasi. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh perusahaan dalam menentukan besaran ganti rugi.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Komponen manusia adalah salah satu variabel yang harus mendapatkan pertimbangan, dan pekerjaan orang sangat penting dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam penyelenggaraannya diperlukan administrasi yang baik dan tepat karena pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan wakil-wakilnya harus mau dan siap bekerja dengan mantap, tetapi bagaimana memiliki inspirasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Kapasitas, kemampuan, dan kemampuan para wakil itu sepele jika tidak diikuti oleh inspirasi yang tinggi. Dengan asumsi pengaturan inspirasi bekerja secara positif, itu dapat mempengaruhi tingkat eksekusi representatif. Eksekusi representatif adalah salah satu ukuran yang sering digunakan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Tegasnya, pameran representatif yang paling dominan dibuat oleh status mental dan inspirasi seseorang yang mendorong diri sendiri dan pencapaian untuk mendapatkan semua yang normal (Utomo, 2010).

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	(Novita dan Haryadi, 2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta	Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), Kepuasan (Y) dan kinerja karyawan (Z)	nalisisjalur	Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 58.8%. Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 83.8%
2	Sopiah, 2013)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing Bank Syariah Malang	Kepuasan Kerja (X) Kepuasan (M) Dan Kinerja(Y)	nalisisjalur	(1) kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (2) kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

3	Danish, 2010)	Pengaruh Reward dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebuah studi empiric di Pakistan	Reward (X1) and kepuasan kerja (X2) dan Motivasi kerja (Y)	Regresi linier	Terdapat hubungan antara dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan reward and kondisi kerja
4	(Nabi, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh	Motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	Terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh
5	(Rizkayani, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja	motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	analisi jalur	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; dan kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi
6	Babar Zaheer Butt	A study measuring the efect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry	Gaji, promosi, pelatihan dan kepuasan	ndependent Sample T Test	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor kompensasi, pelatihan dan promosi
7	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta Di kota denpasar	kepuasan kerja dan kinerja karyawan	ath analysis	1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

8	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	regresi Linier Berganda	motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	------------------------	---	-------------------------------------	-------------------------	--

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka, mempelajari konsep dan relasi antar variable yang di dapat dari jurnal dengan cara online melalui Google Scholar dan media lainnya..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pengembangan Dalam Motivasi Kinerja Karyawan

Pemenuhan akan mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan asumsi pemenuhan yang diperoleh perwakilan dari pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan secara umum dan apa yang didapat dapat mendorong perwakilan untuk mencapai pelaksanaan yang ideal. Keadaan pemenuhan atau kekecewaan pekerjaan menjadi kritik yang akan mempengaruhi eksekusi pekerja (Kurniawan, 2012). Perkembangan pemenuhan pekerjaan dibingkai oleh penanda, khususnya perilaku atasan, hubungan rekan kerja, kerangka gaji, kerangka profesi, dan tempat kerja. Dengan asumsi organisasi secara umum menjalankan kerangka kerja dan remunerasi dengan tepat, ada hubungan yang baik antara rekan kerja, mentalitas umum yang terus-menerus membujuk, dan tempat kerja yang membantu akan memberdayakan perwakilan untuk memiliki rasa aman dan senang bekerja. . Akibatnya, perwakilan akan mengisi sebaik yang diharapkan dan secara konsisten berusaha menawarkan bantuan terbaik kepada klien, untuk situasi ini pasien. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi perwakilan cukup tinggi. Konsekuensi dari penelitian ini mendukung dan memperkuat hipotesis dan beberapa hasil pemeriksaan sebelumnya.

Efek samping dari penelitian ini mendukung eksplorasi yang diarahkan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang menganalisis pengaruh faktor pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja. Penyelidikan menemukan bahwa faktor pemenuhan pekerjaan yang mencakup kompensasi, administrasi, perspektif rekan kerja berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Dalam konsentrat ini juga diperoleh hasil bahwa sikap kolaborator merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representative.

Satu lagi tinjauan yang memperoleh hasil komparatif untuk penelitian ini adalah eksplorasi yang diarahkan oleh Devi (2009). Hasil yang didapat adalah pemenuhan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Jadi semakin terpenuhi perwakilannya, semakin banyak pula pekerja yang akan menampilkan presentasi terbaiknya. Sebaliknya, jika perwakilan tidak terpenuhi pekerjaannya, maka pada saat itu mereka akan merasa lesu, sehingga akan berdampak pada menurunnya pelaksanaan. Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Robbins (2006:124) mengenai pengaruh pemenuhan jabatan terhadap pelaksanaan perwakilan. Robbins mengungkapkan bahwa pekerja yang terpenuhi terikat untuk berbicara dengan jelas tentang asosiasi, membantu orang lain, dan melakukan asumsi biasa di masa lalu. Oleh karena itu, efek samping dari penelitian ini adalah sesuai dengan hipotesis yang digunakan sebagai semacam perspektif dan juga sebagai konsekuensi dari pemeriksaan yang bersangkutan. Penelitian yang diarahkan oleh Ostroff (1992) mengamati bahwa ada hubungan positif antara pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan representative

Teori kinerja Motivasi

(Prawirosentono, 1999) memotivasi kinerja untuk meningkatkan melalui pengetahuan, keterampilan, ketergantungan pada orang lain, kebijakan, keterampilan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan kualitas karyawan. Kinerja pegawai yang berkualitas tergantung pada keterampilan pegawai, komunikasi, dan keterampilan kerja. Evaluasi kinerja diperlukan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

- 1) Inspirasi sebagai Motivasi Internal. Sebagaimana ditunjukkan oleh Badeni (2013, p.78), ada beberapa model atau hipotesis tentang inspirasi yang sesuai dengan pandangan bahwa inspirasi adalah inspirasi batin. Teori Kebutuhan Motivasi Abraham Maslow Manusia didorong untuk memenuhi kebutuhan intrinsik mereka.
- 2) Teori X dan Y individu pada dasarnya ada dua macam. Pada akhirnya, itu adalah jenis manusia yang memiliki tempat dengan tipe X dan Y dan masing-masing memiliki kualitas luar biasa. Orang Tipe X: Orang yang menggunakan tipe ini membenci pekerjaan dan secara konsisten harus menjauhkan diri dari pekerjaan dan kewajiban kapan pun situasi memungkinkan. Mereka bisa melakukannya tanpa kerja, mereka harus dibatasi, diatur atau dirusak dengan sanksi untuk mencapai atau mencapai tujuan. Tidak ada dorongan dan suka diarahkan. Mengenai Teori Kebutuhan, kita akan membahas individu Tipe X dengan Teori Kebutuhan rendah. Tipe Y Orang: Orang dengan tipe ini menunjukkan kasih sayang untuk pekerjaan terkontrol dan dapat melakukannya tanpa dibimbing karena kapasitas mereka untuk memutuskan. Individu tipe Y memiliki kebutuhan yang tinggi.
- 3) Hipotesis tiga kebutuhan Hipotesis ini dikemukakan oleh David McClelland, yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia: Persyaratan pencapaian adalah keinginan untuk menunjukkan peningkatan dari sebelumnya; Kebutuhan akan kekuasaan menuntut lebih banyak dipengaruhi oleh orang lain; Afiliasi Kebutuhan untuk melindungi dan mengikuti persekutuan dengan kebutuhan rekanan (masuk ke anak perusahaan), misalnya lain-lain.

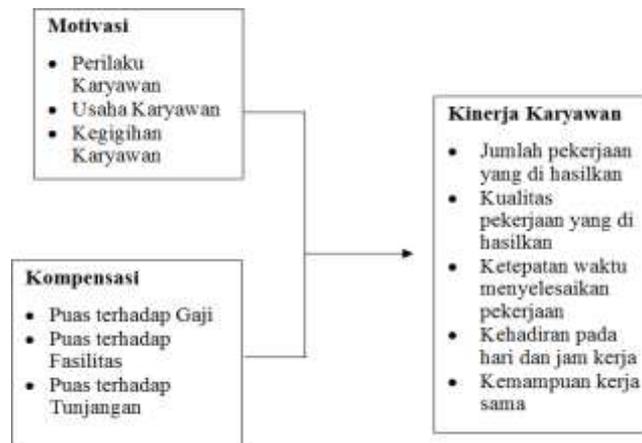
Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pemenuhan akan mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan asumsi pemenuhan yang diperoleh perwakilan dari pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan secara umum dan apa yang didapat dapat mendorong perwakilan untuk mencapai pelaksanaan yang ideal. Keadaan pemenuhan atau kekecewaan pekerjaan menjadi kritik yang akan mempengaruhi eksekusi pekerja (Kurniawan, 2012). Perkembangan pemenuhan pekerjaan dibingkai oleh penanda, khususnya perilaku atasan, hubungan rekan kerja, kerangka gaji, kerangka profesi, dan tempat kerja. Dengan asumsi organisasi secara umum menjalankan kerangka kerja dan remunerasi dengan tepat, ada hubungan yang baik antara rekan kerja, mentalitas umum yang terus-menerus membujuk, dan tempat kerja yang membantu akan memberdayakan perwakilan untuk memiliki rasa aman dan senang bekerja. Akibatnya, perwakilan akan mengisi sebaik yang diharapkan dan secara konsisten berusaha menawarkan bantuan terbaik kepada klien, untuk situasi ini pasien. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi perwakilan cukup tinggi. Konsekuensi dari penelitian ini mendukung dan memperkuat hipotesis dan beberapa hasil pemeriksaan sebelumnya.

Efek samping dari penelitian ini mendukung eksplorasi yang diarahkan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang menganalisis pengaruh faktor pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja. Penyelidikan menemukan bahwa faktor pemenuhan pekerjaan yang mencakup kompensasi, administrasi, perspektif rekan kerja berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Dalam konsentrat ini juga diperoleh hasil bahwa sikap kolaborator merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif

Conceptual Framework

Hal ini di dasari oleh kerangka berfikir yang signifikan dan pokok bahasa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam kerangka Konseptual seperti di bawah ini :



Gambar 1: Conceptual Framework

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan; Kompensasi jelas berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka kinerjanya akan semakin baik; Kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan karena ada atau tidaknya suatu kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan; Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan dilaksanakan motivasi dapat diperoleh informasi yang dapat digunakan untuk penyempurnaan suatu kegiatan dan pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh pimpinan dan untuk dilakukannya evaluasi terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka penulis memberikan saran untuk mengacu kepada kesimpulan dan penemuan penelitian di lapangan, diharapkan saran dari penulis dijadikan masukan untuk perusahaan, adapun saran yang di maksud adalah :

- 1) Bagi sebuah perusahaan, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat memberikan contoh positif, mengembangkan dan mengawasi bawahannya dengan baik, serta mengambil keputusan yang cepat, tegas, dan bijaksana untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin juga diharapkan dapat mempengaruhi tingkat moral karyawan, motivasi, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan prestasi kerja.
- 2) Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kompensasi dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai hasil kinerja karyawan, karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi agar dapat disignifikandan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR RUJUKAN

- Andico, C., & Hadi, S. P. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 2(4), 146-154.
- Astuti, N. K. A. J., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 1585-1594
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.
- Dermawan, D. (2012). Proses keperawatan: Penerapan konsep & kerangka kerja.
- Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11(1), 44-51.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). *Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12-21.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).

- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 14(1), 1-7.
- PRASTUTI, A. Y. (2014). ANALISIS PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL PERSEPSIAN TERHADAP INTENSI KARYAWAN UNTUK MELAKUKAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL KEPADA ORGANISASI DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (STUDI PADA RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.