



Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya

Abdul Aziz Sholeh ¹, Indriana Kristiawati ², Achmad Daengs GS ³, Rina Dewi ⁴,
Retno Susanti ⁵, Ramansyah Hidayat ⁶

^{1,3,4,5,6}) Universitas 45 Surabaya

²) STIAMAK Barunawati Surabaya

Korespondensi penulis : Jurnaleko45@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the impact of compensation on employees' work motivation. The sample consisted of her employees PT. Insolent Raya consisted of her 32 respondents using probability sampling method. The analyzes used consisted of validity tests, reliability tests, normality tests, and regression analysis. The results of this study show that there is a significant effect between reward variable (X) and motivational variable (Y) by t-test. The constant 18.054 means that if the value of the compensation variable (X) is equal to 0, the value of the employee's willingness to work (Y) is 18.054. The compensation variable (X) has a positive regression coefficient. in other words, when the compensation value (X) ncreases by 1 unit, the employee's work motivation (Y) ncreases by the value of the regression coefficient, or 0.535 times, or 53.50%.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Human Resources*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Sampelnya terdiri dari karyawan PT. Insolent Raya sebanyak 32 responden dengan metode probabilitas sampling. Analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan uji t menunjukkan terdapat pengaruh yang isignifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi (Y). Konstanta sebesar 18,054 artinya jika nilai variabel kompensasi (X) sama dengan 0, maka nilai motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 18,054. Variabel kompensasi (X) mempunyai koefisien regresi positif. Dengan kata lain, apabila nilai kompensasi (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan (Y) meningkat sebesar nilai koefisien regresi atau 0,535 kali atau 53,50%.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi Kerja, Sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam perusahaan. Agar suatu organisasi dapat menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan pengelolaan yang baik, khususnya di bidang sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi.

Salah satu isu yang terus menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia adalah kajian tentang penghargaan dan motivasi. Kedua faktor ini tampaknya saling berhubungan. Hal ini didukung oleh penelitian Khan dan Mufti (2012) bahwa terdapat hubungan yang erat antara reward dan motivasi. Mereka juga mengatakan bahwa karyawan merasa termotivasi ketika mereka merasa telah menerima imbalan yang berharga. Tidak dapat

dipungkiri bahwa salah satu insentif bagi masyarakat untuk bekerja adalah memperoleh penghasilan (remunerasi). Mereka berharap mendapatkan penghasilan melalui pekerjaan mereka. kompensasi yang diharapkan karyawan mencakup berbagai jenis gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa penghargaan berhubungan dengan kinerja karyawan, sementara yang lain tidak.

Motivasi adalah sesuatu yang secara internal mendorong seorang karyawan/individu untuk melakukan tindakan untuk mencapai sesuatu. Ada banyak faktor yang memotivasi orang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). motivasi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Negash et al. 2014). Oleh karenanya, para ahli berbagai teori untuk memahami apa yang menyebabkan orang berperilaku dalam pola perilaku tertentu dan bagaimana praktik digunakan untuk mengoptimalkan motivasi demi kepentingan organisasi. karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan mereka berhubungan dengan imbalan.

Berbagai upaya kami lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, dan peningkatan motivasi.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

kompensasi, penyediaan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak karyawan, dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja terjadi ketika suatu tindakan diambil sebelumnya, yaitu pelaksanaan tugas yang diberikan. Jika suatu perusahaan benar-benar memahami dan tanggap terhadap kebutuhan karyawannya, yang pada dasarnya bekerja untuk mencari uang (dalam hal ini gaji), maka karyawan akan lebih termotivasi untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan fakta tersebut diharapkan perusahaan dapat merancang sistem kompensasi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Lai, 2009). Penghargaan harus dirancang untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan kinerja buruk dan peningkatan turnover. Tidak dapat dipungkiri perlunya perusahaan memberikan sistem kompensasi yang menarik bagi karyawan dan tidak membebani perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kompensasi

Pengertian kompensasi

Pengertian remunerasi Panggabean (2004: 75) menyatakan: “Remunerasi dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi.” Rivai (2004: 357) “kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.” Sihotang (2007: 220), “kompensasi adalah suatu pengaturan keseluruhan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dan manajer dalam bentuk sumber daya keuangan, barang dan jasa yang diterima setiap karyawan.” Sikula dalam Mangkunegara (2007: 83): “Gaji merupakan sesuatu yang dianggap setara. Dalam pelayanan publik, hadiah uang adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas jasanya.” Hariandja (2005: 244): “Remunerasi adalah jumlah keseluruhan imbalan yang diterima seorang pegawai sebagai hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi, dalam bentuk uang atau upah, bonus, dan lain-lain”, insentif, uang cuti, tunjangan makan, uang hari raya.

Jenis – jenis kompensasi

Terdapat perbedaan pendapat mengenai jenis kompensasi yang diterima karyawan. Rivai (2004: 358), salah satunya adalah kompensasi dalam dua bagian:

1. Kompensasi Finansial,
 - a. Kompensasi finansial langsung
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung
2. Kompensasi Non Finansial.

Pada dasarnya imbalan dapat dibagi menjadi dua jenis: imbalan moneter dan imbalan non-moneter. Selain itu, kompensasi moneter sebagian bersifat langsung dan sebagian lagi tidak langsung. Sebaliknya, imbalan non-moneter dapat berupa pekerjaan atau lingkungan kerja. Mondy dan Noe, hal ini dikemukakan dalam Panggabean (2004: –76):

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:
 - a. Gaji
 - b. Upah

- c. Insentif
- 2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Tujuan Diadakan Pemberian kompensasi

Pada dasarnya, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan memastikan keadilan internal dan eksternal. Rivai (2004:359), tujuan kompensasi adalah:

- a. Menjamin sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Retensi pegawai yang ada
- c. Jaminan Keadilan
- d. Imbalan atas perilaku yang diinginkan
- e. Pengelolaan Biaya
- f. Taat terhadap Aturan Hukum
- g. Klarifikasi
- h. Meningkatkan efisiensi manajerial

Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip oleh Panggabean (2004: 77), penghargaan diberikan kepada: a) menarik jumlah dan kualitas karyawan yang diinginkan b) berbuat lebih banyak, mendorong orang untuk berbuat c) tetap oke

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kompensasi

Mangkunegara (2007: 84), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan remunerasi.

- a. Faktor Pemerintah
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pekerja
- c. Stperusahaanr biaya hidup pegawai
- d. Perbandingan pengukuran upah
- e. Penawaran dan Permintaan
- f. Solvabilitas

Rivai (2004: 363), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dapat dibagi menjadi dua bidang:

1. Lingkungan Eksternal Mempengaruhi kompensasi, misalnya melalui pasar tenaga kerja, kondisi perekonomian, peraturan pemerintah, serikat pekerja.
2. Lingkungan internal Mempengaruhi kompensasi Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah. Siapa yang terlibat dalam penetapan ukuran perusahaan, usia, biaya tenaga kerja, dan gaji organisasi:

- a. Anggaran pelaksanaan
- b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi?

Panggabean (2004: 81), besar kecilnya kompensasi diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Permintaan dan penawaran.
- b. Serikat buruh.
- c. Kemampuan membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu
2. Sistem Hasil (Output)
3. Sistem Borongan

Indikator kompensasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi

Simamora (2004: 445) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Motivasi

Pengertian motivasi Kerja

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi dapat menimbulkan semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Siagian (2002: 116) mengemukakan bahwa aspek motivasi kerja manajer mendapat perhatian serius dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, para manajer perusahaan khususnya manajer harus benar-benar memperhatikan motivasi kerja,

karena setiap hari manajer berinteraksi langsung dengan karyawan dalam bekerja. Di bawah ini adalah beberapa pengertian motivasi dari para ahli. Pak J, motivasi kerja adalah Winardi (2004: 121), motivasi adalah suatu kekuatan terpendam yang ada dalam diri individu dan dapat dikembangkan oleh orang itu sendiri atau oleh berbagai kekuatan dari luar. Artinya adalah tentang imbalan finansial dan non-finansial, yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh pihak-pihak yang terlibat. Siagian (2004: 138), sebaliknya, mengartikan motivasi sebagai kesiapan dan kemauan individu dan organisasi untuk mengerahkan kemampuan berupa keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai aktivitas. Kekuatan pendorong di balik kesuksesannya. Seseorang yang bertanggung jawab memikul tanggung jawab dan memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan dan sasaran. Berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Teori motivasi

Teori motivasi Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan pada dasarnya berkisar pada gagasan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hirarki kebutuhan. Kebutuhan fisiologis misal perumahan, pangan, serta papan. Tidak hanya secara fisik, tapi juga kebutuhan emosional, psikologis, intelektual dan sosial seperti status sosial, hubungan dan persetujuan dari keluarga. Kebutuhan akan rasa terima kasih umumnya mencerminkan status sosial. Aktualisasi diri artinya kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi pegawai sehingga menjadi kompetensi yang sesungguhnya.

Teori motivasi Mc. Clelland

Konsep penting lainnya dalam teori motivasi yang didasarkan pada kekuatan manusia adalah motivasi berprestasi. McClelland, McClelland mengacu pada seseorang yang merasakan keinginan untuk tampil lebih baik daripada orang lain dalam banyak situasi. Reksohadiprojo dan Handoko (1996:85), Clelland menyoroti tiga kebutuhan:

A. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*)

B. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)

C. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*Need For Affiliation*)

- a. Terkait dengan unsur kompensasi, dengan memberikan bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan dapat lebih puas, lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, maka kompensasi karyawan perlu ditingkatkan.

- b. Mengenai faktor motivasi kerja, masih perlu ditingkatkan hubungan baik antara manajer dan karyawan, dan manajer perlu lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Pemimpin harus secara teratur berkomunikasi dengan bawahannya dan membimbing mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- d. Dengan begitu, karyawan merasa didukung oleh pemimpinnya dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Sebuah teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Grogar yang mengidentifikasi dua perbedaan mendasar dalam perilaku manusia. Kedua teori ini akan kita sebut sebagai Teori X dan Teori Y. Teori tradisional tentang kehidupan organisasi sebagian besar diarahkan dan dikendalikan oleh teori.

1. Rata-rata pekerja itu malas
2. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja
3. Rata-rata pekerja lebih senang di bombing

dasar teori Y adalah :

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tapi mencari tanggung jawab.
- 3) Ada kemauan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya majinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- 4) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Teori motivasi dari Herzberg

Teori dua faktor Herzberg, dikenal juga dengan teori motivasi-higiene, merupakan teori motivasi yang memperhatikan variabel-variabel yang dianggap diinginkan dan kondisi buruk yang harus dihindari untuk mencapai tujuan. Teori ini disebut teori dua

faktor karena pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja: faktor motivasi dan faktor hygiene.

Teori ERG Aldefer

Teori Aldorfer merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan hierarki: ekspansi (E), keterhubungan (R), dan pertumbuhan (G). Teori ERG membuktikan selain proses kepuasan yang progresif, juga terjadi proses pengurangan dalam pengambilan keputusan. Artinya, jika seseorang terus-menerus tertinggal dalam upaya memenuhi kebutuhannya, hal ini akan mengakibatkan berkurangnya upaya untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga berkurang pula upayanya.

Perusahaan dengan keahlian pemasaran, manufaktur, dan inovasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif (Daengs GS, et al. 2020:1419).

Desain penelitian adalah suatu rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan diolah untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian (Asep wa Soemantri, 2020:5).

Hasil yang dicapai dan kebutuhan perusahaan akan layanan akan membantu pengembangan lebih lanjut perusahaan (Istanti, Enny, 2021:560).

Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi utama Malayu S. P Hasibuan (2006: 150):

- 1) Motivasi positif (insentif positif)
 - a. Penghargaan terhadap pekerjaan.
 - b. Pemberian informasi yang jelas.
 - c. Pemberian perhatian yang tulus.
 - d. Persaingan.
 - e. Dijalankannya partisipasi.
 - f. Kebanggaan.

- 2) Motivasi negatif: Manajer meningkatkan motivasi bawahan dengan menghukum mereka karena pekerjaan yang buruk (kinerja rendah).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada pernyataan yang dibuat dalam rumusan masalah. Hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan pada kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, untuk membantu memahami hubungan antar variabel, maka akan digunakan model analisis berikut dalam penelitian seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

Populasi dan Sempel

Populasi penelitian hanya terdiri dari karyawan PT Insolent Raya Surabaya yang berjumlah 32 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Insolent Raya Surabaya yang berjumlah 32 karyawan. Jenis pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dimana sampel merupakan seluruh anggota populasi.

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek uji. Subjek yang dimaksud yaitu karyawan PT Insolent Raya Surabaya.

Model dan Teknik analisis

Berdasarkan tujuan penelitian ini, beberapa teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur alat ukur atau instrument penelitian. Pengambilan keputusan: $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dihitung berdasarkan banyaknya variabel dan banyaknya responden).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen pengukuran yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat dipergunakan. Syarat: Cronbach's alpha (α) > 0,60; instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal.
2. Jika data jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah diagonal, atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana untuk Rumus umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji t

Uji t untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0.05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan atau indikator pada alat ukur penelitian valid atau tidak. Syarat: $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui alat ukur atau instrument reliable atau dapat diandalkan. Syarat: Cronbach's alpha (α) > 0,60; instrument dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residu normal. Dasar pengambilan keputusan, jika probability (nilai sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Analisis Data

Uji Regresi Sederhana

Tabel

Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.054	7.418		2.434	.021
	Kompensasi	.535	.203	.433	2.628	.013

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Rumus dari hasil oleh data di atas:

$$Y' = a + bX + e$$

Nilai Constant (a) = 18,054

Nilai (b) = 0,535

$$Y' = 18.054 + 0,535X + 81,3$$

Persamaan regresi yang berbentuk dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 18,054 artinya jika nilai imbalan (X) sebesar 0 maka nilai motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 18,054.
2. Variabel kompensasi (X) mempunyai koefisien regresi positif. Dengan kata lain jika nilai imbalan (X) bertambah 1 satuan maka motivasi kerja menjadi 3. motivasi kerja (Y) meningkatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,535 kali atau 53,50%.
3. Nilai e (error) sebesar 81,3 artinya faktor lain yang mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) selain variabel yang diteliti yaitu kompensasi (X) sebesar 81,3%.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel
Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.160	2.945

1. Korelasi Sederhana (R)

Koefisien korelasi sederhananya sebesar 0,433 atau 43,3%. Artinya derajat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dalam kriteria relasional atau sedang.

2. Koefisien Determinasi (R²)

R² sebesar 0,187 atau 18,7%. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja.

Uji t

Uji t mengukur pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t tabel dengan sampel 32 responden dan 2 variabel yaitu sebesar 2.0422 Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh t hitung 2,628 > t tabel 2,0422. Artinya variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini membuktikan kompensasi yang sepadan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Insolent Raya Surabaya. Didukung oleh penelitian Arif Partono Preasetio (2014) yang menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. ini berarti bahwa ketika karyawan menjadi lebih sadar akan imbalan yang mereka terima, motivasi mereka juga meningkat.

Dengan cara ini, perusahaan dapat mengoptimalkan sistem kompensasi yang mereka miliki saat ini. Model kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Satu hal yang perlu segera diperbaiki adalah

keamanan kebijakan kompensasi, dan perusahaan perlu melakukan kebijakan kompensasi mereka. Melayu S.P. Hasibuan (2002) menyatakan tujuan kompensasi terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja dimana kepuasan tersebut dapat menjaga stabilitas diri dan mengurangi turnover. karyawan juga menghindari pengaruh serikat pekerja dan pada fokus pada pekerjaan mereka sendiri. Penghargaan diberikan kepada karyawan seharusnya sepadan dengan tenaga serta keterampilan yang mereka keluarkan, dan dengan menghargai kerja keras mereka, karyawan terdorong untuk bekerja keras demi mencapai sesuatu yang lebih baik bertindak lebih profesional. Perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja Perusahaan dan lebih meningkatkan kinerja Perusahaan. Jika kinerja bisnis membaik, pasti manajemen perusahaan juga akan membaik.

Keterampilan manajemen waktu akan memudahkan dalam melaksanakan tugas dan rencana yang disebutkan (Rina Dewi, dkk, 2020: 14) salah satu metode pengumpul data yaitu metode survey yang artinya memberikan pertanyaan kepada responden atau informan (Kumala Dewi, ndri dkk, 2022: 29). Analisis data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yang diartikan sebagai upaya mengumpulkan dan menyusun data (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al 2021: 198).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan penulis selama ini, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga semakin besar kompensasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Dari hasil uji validitas terlihat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494), dan uji reliabilitas nilai $\alpha > 0.6$, maka instrument valid dan reliabel.
3. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai R^2 kompensasi perusahaan memiliki pengaruh sebesar 18.7% terhadap motivasi kerja.
4. Uji t membuktikan t_{hitung} sebesar 2,628 $>$ t_{tabel} 2,042, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Berkenaan dengan unsur kompensasi, agar para pekerja semakin puas terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dengan memberikan bonus yang lebih menarik sesuai dengan jam lembur pekerja, maka masih perlu dilakukan peningkatan kompensasi pekerja.
2. Mengenai faktor motivasi kerja, masih perlu ditingkatkan hubungan baik antara manajer dan karyawan, dan manajer perlu lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Pemimpin harus secara teratur berkomunikasi dengan bawahannya dan membimbing mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Dengan begitu, karyawan merasa didukung oleh pemimpinnya dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan Keitujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Andi isupangat. 2007. *istatistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Arikunto, isuharsimi. 1988. *Prosedur Ipenelitian ; isuatua Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daengs, G. is. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & isanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at ifood and Beverage Industries. Export Import in Perak Harbor of isurabaya. *International Journal Of Criminology and isociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti 1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). Implementasi Harga, Kualitas Pelayanan Dan Pembelian Berulang Pada Penjualan Produk Gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan isPSS*. isemarang: Ba dan Penerbit UNDIP.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo isukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu is. P. 2006, *Manajemen isumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan isuad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Herzberg, ifrederick. 2011. *Herzberg 's Motivation-Hygiene Theory and Job isatisfaction in The Malaysian Retail isector: The Mediating Effect Of Love Money*. isunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed

- Iwaisoemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kerlinger. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Ipenelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG isurabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen isumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. Alih Bahasa Jimmy isadeli dan Bayu Prawira Hie, 2000. *Manajemen isumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Penerbit isalemba Empat.
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Panggabean, Mutiara is. 2002. *Manajemen isumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara. is. 2004. *Manajemen isumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Goverment Program, Caractized By istate Defence As The Economic ifoundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in isocial iscience (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal ifactor Effects In iforming The isuccess Of ismall Businesses. *Jurnal isinergi Unitomo*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Reksohadiprodjo, isoekanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan: Teori, istruktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Rival, Veithzal. 2004. *Manajemen isumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian P. isondang. 2004. *Teori imotivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, isondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen isumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen isumber Daya Manusia*. Yogyakarta: isIE.YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Metode Ipenelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Ipenelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Ipenelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Ipenelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2004. *Imotivasi dan Peimotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.