

ANALISIS MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NURJAYA SAKTI SEJAHTERA (Studi Pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang)

Mohammad Rofiudin, Yudhi Anggoro, Anita Putri Setyawati, Moh. Shabri S

Program Studi Manajemen, STIE INDOCAKTI, Malang

Mohammadr072@gmail.com

idhuy2000@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nurjaya Sakti Sejahtera pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode penelitian *korelasional*, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (kuesioner) dan dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan populasi dan sampel penelitian sebanyak 36 karyawan PT. Nurjaya Sakti Sejahtera pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang dengan menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.0. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang menentukan serta mengarahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk

tercapainya tujuan perusahaan (Astuti, 2019).

Untuk dapat menyediakan sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang profesional, maka perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin sukses karyawan maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat, sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukan hanya kebetulan, tetapi ada banyak faktor yang

mempengaruhinya antara lain adalah motivasi dan kompensasi.

Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017). Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan motivasi setiap karyawan, karena motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila di kelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik (Istifadah dan Santoso, 2019).

Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan, karena disamping dukungan secara moral karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari perusahaan (Nuruzaman et al, 2021).

PT Nurjaya Sakti Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, perdagangan umum dan property di kota Malang. Dalam operasional usahanya, PT Nurjaya Sakti Sejahtera tentu memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam menjalankan usaha terutam dalam menangani proyek baru sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Berkaca hal tersebut maka kinerja karyawan merupakan salah satu point utama yang perlu diperhatikan.

Adapun Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nurjaya Sakti Sejahtera dikhususkan pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera (Studi Pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang)."

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, 2018).

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Inisiatif
- e. Kerja sama

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja / pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2016).

Indikator Motivasi

Indikator dari motivasi antara lain: (Septiantari et.al, 2022)

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

Kompensasi

Kompensasi yaitu imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Ependi, 2020).

Indikator Kompensasi

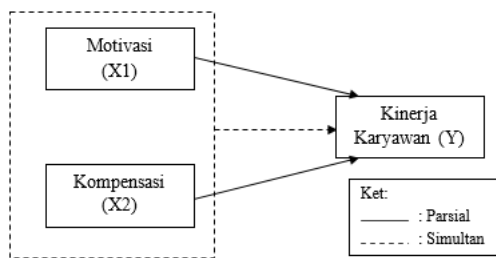
Menurut (Hasibuan, 2017) indikator-indikator kompensasi ialah sebagai berikut:

- a. Gaji.
- b. Upah
- c. Insentif.
- d. Tunjangan

Kerangka Konseptual

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera (Studi pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang).

Kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- Ha1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- Ha3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *korelasional* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera (Studi pada Kantor Cabang Istana Singhasari Malang). Metode korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Nurjaya Sakti Sejahtera Malang Kantor Cabang Istana Singhasari Malang yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan populasi, teknik dan metode penarikan sampel penelitian di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji signifikansi (t-test), dan uji simultan (F-test) yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas

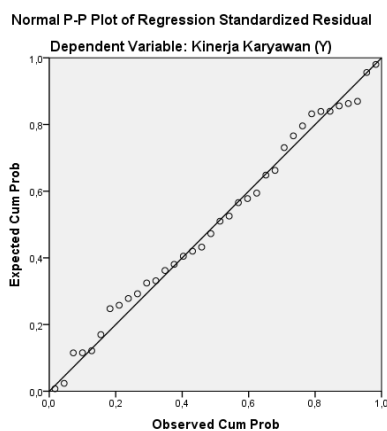
Hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan membandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh r tabel yaitu 0,3291. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat

disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah valid. Setelah dilakukan uji validitas dan seluruh instrumen dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dimana r Cronbach Alpha dibandingkan dengan r tabel pada setiap variabel kuisionernya. Semua instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika memiliki koefisien atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi	0,832
Kompensasi	0,857
Kinerja Karyawan	0,818

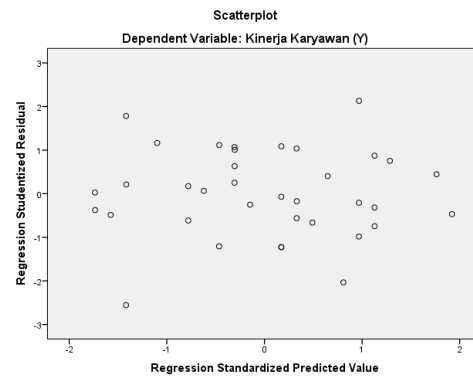
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi dan kompensasi yaitu 0,981 atau lebih besar dari 0,1 ($0,981 \geq 0,1$). Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu 1,019 lebih kecil dari 10 ($1,019 \leq 10$). Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh koefisien sehingga dapat dibentuk persamaan:

$$Y = 12,616 + 0,271 X_1 + 0,270 X_2 + e.$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12,616 bertanda positif memberikan arti bahwa apabila Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) diasumsikan = 0 maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigasari Malang secara konstan sebesar 12,616.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,271 bertanda positif dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

- dengan setiap adanya penambahan motivasi maka akan terjadi penambahan kinerja karyawan sebesar 0,271.
- c. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,270 bertanda positif dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan setiap adanya penambahan kompensasi maka akan terjadi penambahan kinerja karyawan sebesar 0,270.
 - d. *e* merupakan kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam persamaan regresi.

Uji Hipotesis

Uji-t

Uji t (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 36 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3 dengan tingkat kesalahan (α) = 5 persen sehingga diperoleh nilai (df) = $n - k = 36 - 3 = 33$, maka t tabel yang digunakan adalah 2,034. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan dengan program SPSS Release 26.0:

- a) Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X1) 0,018 < 0,05, dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (2,486 > 2,034). Maka H_0

ditolak dan H_a1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

- b) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Malang. Hal ini terlihat dari signifikan Kompensasi (X2) 0,018 < 0,05, dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (2,498 > 2,034). Maka H_0 ditolak dan H_a1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Uji F

Dengan melihat nilai $F_{tabel} = (k-1; n - k)$, $F_{tabel} = (3-1; 36-3)$, $F_{tabel} = 2; 33 = 3,280$. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 7,204 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,280, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,204 > 3,280$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) dan Kompensasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,262	2,65252

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,304 berarti dapat

disimpulkan bahwa sebesar 30,4 % kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 69,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat motivasi, maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat pula. Begitupun sebaliknya jika motivasi menurun, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Khair, 2019).

Dalam penelitian ini tingkat penilaian responden pada motivasi kerja karyawan PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang dikategorikan tinggi atau sudah baik. Skor tertinggi motivasi terletak pada lingkungan kerja yang baik dan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dinilai mampu memberikan motivasi maksimal pada responden. Skor terendah terletak pada kebutuhan akan penghargaan namun masih dalam kategori tinggi. Sehingga pihak manajemen khususnya pimpinan dinilai perlu untuk memperhatikan motivasi tentang kebutuhan karyawan akan penghargaan atas kemampuan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Istifadah dan Santoso (2019); Firwish dan Suhardi (2020); Hidayat (2020) dan Dewi dan Susila (2021) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diartikan bahwa dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga meningkat. Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Ependi, 2020).

Berdasarkan tingkat penilaian responden pada kompensasi yang diberikan di PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang dapat dikategorikan tinggi atau sudah baik. Skor tertinggi terletak pada kompensasi berupa pemberian gaji, PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Malang dinilai tepat waktu dalam memberikan gaji karyawan. Penilaian terendah terletak pada pemberian tunjangan kesehatan, diketahui bahwa PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang memberikan tunjangan kesehatan berupa asuransi BPJS yang penggunaannya terdapat kriteria berdasarkan kelas. Sekalipun nilai ini terendah namun masih pada kategori tinggi, tunjangan kesehatan yang diberikan oleh PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sigahasari Malang dinilai dapat menunjang kebutuhan kesehatan para karyawannya. Secara keseluruhan penilaian responden akan kompensasi yang diterima termasuk dalam kategori tinggi atau sudah baik.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018); Astuti (2019); Istifadah dan Santoso (2019) dan Dewi dan Susila (2021) yang dalam penelitiannya

menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat didorong melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja.

Secara keseluruhan hasil penilaian responden akan kinerja karyawan dinilai tinggi atau sudah baik. Penilaian tertinggi terletak pada tanggung jawab karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. sedangkan penilaian terendah responden terletak pada inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Sekalipun nilai ini terendah namun masih dikategorikan tinggi atau sudah baik. Pada penilaian ini menunjukkan bahwa inisiatif dari seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dinilai sudah baik. Namun bagi pimpinan PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang penting untuk memberikan arahan dan bimbingan pada karyawan agar dapat meningkatkan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019); Istifadah dan Santoso (2019); Firwish dan Suhardi (2020); Hidayat (2020) dan Dewi dan Susila (2021), yang dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat penilaian responden terhadap variabel motivasi dinilai tinggi atau sudah baik. Untuk tingkat penilaian responden terhadap variabel kompensasi dinilai tinggi atau sudah baik dan tingkat penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang termasuk kategori sudah baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
$$Y = 12,616 + 0,271 X_1 + 0,270 X_2 + e.$$
3. Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,486 > 2,034$) sehingga hipotesis pertama (H_{a1}) diterima.
4. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,498 > 2,034$) sehingga hipotesis kedua (H_{a2}) diterima.
5. Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang ditunjukkan dari hasil uji F yang memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,204 > 3,280$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima.

6. Besarnya pengaruh pengetahuan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang ditunjukkan pada koefisien determinasi (R^2). Diketahui (R square) sebesar 0,304 berarti dapat disimpulkan bahwa sebesar 30,4 % kinerja karyawan ditentukan oleh pengetahuan motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 69,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Variabel tersebut antara lain dapat berupa disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Nurjaya Sakti Sejahtera Kantor Cabang Istana Sighasari Malang dinilai sudah baik, namun perlu untuk ditingkatkan kembali terkait hubungan baik antara pimpinan dan karyawan terutama pengakuan atau memberikan apresiasi akan kemampuan karyawan dalam bekerja.
2. Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat mendukung terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien determinasi (R square) yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0,304 yang dapat diartikan bahwa sebesar 30,4 % kinerja karyawan

ditentukan oleh motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya 69,6 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan dan sebagainya serta dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- 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.
- Ependi, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI). *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-18
- Firwish, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt Graha Dwi Perkasa. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 265-277.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 82-87
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704.
- Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. *EMAS*, 3(4), 136-149