

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta

Ilvan Arjun Angody¹, Prayekti²

^{1,2}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Ilvanarjun@gmail.com¹, yekti@ustjogja.co.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe (1) the effect of compensation on employee performance. (2) The effect of work motivation on employee performance. (3) the effect of job satisfaction on employee performance. (4) job satisfaction mediates the effect of motivation on employee performance. (5) job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance. This research is a type of quantitative research, with a population of all employees of Oppio Coffee Yogyakarta. The sampling technique in this study is a non-probability sampling technique where the technique used is saturated sampling (census). The number of samples in this study were 53 employees of Oppio Coffee Yogyakarta. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, descriptive test, classical assumption test, multiple linear regression and Sobel test. Data analysis was conducted to identify the independent variables that affect the dependent variable. The results showed that (1) compensation had no positive and significant effect on employee performance. (2) Compensation has no positive and significant effect on employee job satisfaction. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (4) job satisfaction as a mediating variable of the effect of compensation on employee performance has a positive and significant effect. (5) Job satisfaction as a mediating variable the effect of work motivation on employee performance has a positive and significant effect.

Keywords : compensation, work motivation, employee performance, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. (Dwianto et al., 2019).

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus

mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. (Farisi et al., 2020).

Kinerja karyawan yang belum maksimal dapat dipengaruhi oleh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut salah satunya kompensasi. Beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Kompensasi diberikan bertujuan agar terbentuk sebuah ikatan kerjasama yang bersifat formal antara karyawan dan organisasi. (Fikri et al., 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. (Susanto, 2019).

Selain itu, kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, salah satunya dengan memberi motivasi yang baik dan kompensasi yang seimbang. Oleh karena itu setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut. (Rozali & Kusnadi, 2020)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang

melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar uraian tersebut di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi dapat membantu memperkuat nilai-nilai kunci pada organisasi dan memfasilitasi pencapaian organisasi. Karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Rosalia et al., 2020). (Prawira, 2020) Kompensasi secara umum bisa diartikan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atau karyawan atas hasil kerja serta kontribusinya yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi dengan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut (Martinus & Budiyanto, 2016) teknik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi sebagai hasil balas jasa atas semua usaha yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan dan ini penting bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Motivasi Kerja

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Motivasi menurut Rivai & Sagala (dalam Prawira, 2020) adalah berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya

ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Edi Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli, sebagai berikut : Menurut (Mahardika et al., 2020) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut (Mahardika et al., 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Edison (2016) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah komunikasi, iklim organisasi, penghargaan, dan konflik peran ganda yang dimana komunikasi interpersonal memainkan peranan yang terbilang penting untuk kehidupan manusia terutama dalam kehidupan berorganisasi, dan lingkungan kerja (Suciyati et al., 2016). (Luthans dalam Stefanovska-petkovska et al., 2019) Menurutnya kepuasan kerja muncul sebagai kesenangan, emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja. Menurut (Prawira, 2020) kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan sedangkan bagi organisasi kepuasan kerja berarti pengaruh pada

peningkatan semangat dan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. (Prawira, 2020) manfaat dari kepuasan kerja berada pada bagian kepegawaian dimana perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan yang ditugaskan kepadanya dan tujuan dari kepuasan kerja bisa dilihat pada sisi keorganisasian, yaitu ketika peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung akan meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, organisasi akan lebih efektif dan meningkatkan kinerja karyawan (Rosalia et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada analisis numerik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga membuat desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sampel, data, sumber data maupun metodologinya (Sugiyono, 2011) dalam (Susilo et al., 2018). Dalam penelitian ini populasi penelitian merupakan karyawan dari organisasi Oppio Coffe sebanyak 53 orang responden dan karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probabiliti sampling dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Kemudian metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden dengan mengisi serta mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuesioner tersebut; lalu responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan; kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diolah, dan dianalisis. Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Kuesioner menggunakan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Hasil uji validitas dan reliabilitas. Item dinyatakan valid bila nilai pearson correlation r -tabel 0.2706 (two tailed 5%). Nilai t -hitung dari motivasi kerja (0.586 s.d. 0.712), kompensasi (0.564 s.d. 0.651), kinerja karyawan (0.538 s.d. 0.696), dan kepuasan kerja (0.510 s.d. 0.811) $>$ r -tabel 0.2706 atau semua item valid. Nilai cronbach alpha on standardized item motivasi kerja (0.693), kompensasi (0.640), kinerja

karyawan (0.685) dan kepuasan kerja (0.699) > 0.6 atau semua variabel dinyatakan reliabel.

Karakteristik responden

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (29%). Mayoritas responden berumur dari 30-39 tahun (6). Kemudian mayoritas dari total 53 responden yang bekerja dengan masa kerja kurang dari dua 2 tahun sebanyak 34 orang. 13 orang dengan masa kerja 2 – 5 tahun, 5 orang dengan masa kerja 6 – 10 tahun dan 1 orang dengan masa kerja 11 – 15 tahun.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karateristik	frequency	percent
Jenis kelamin		
Laki-laki	29	43%
Perempuan	24	35%
Umur		
< 30 Tahun	47	70%
31-39 Tahun	6	9%
>50 Th	0	0%
Masa Kerja		
<2 tahun	34	50%
2-5 tahun	13	19%
6-10 tahun	5	7%
11-15 tahun	1	1%
>15 tahun	0	0%

Sumber data primer diolah 2022

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik Tabel 2 menunjukkan normalitas terpenuhi (KolmogorovSmirnov test, Asymp. Sig.> 0.05). Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test, p>0.05). Gejala multikolonieritas serius tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance> 0.10 dan VIF < 10

Tabel 2. Hasil uji asumsi klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogrov-smirnov
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
MK		0.999	1.001	0.114	
K	KK	0.999	1.001	0.122	0.200

Ket: MK= Motivasi Kerja; K=Kompensasi; KIK= Kinerja Karyawan; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

Hasil uji asumsi klasik dengan variable dependen kepuasan kerja

Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Multicollinearity</i>		<i>Glejser Test</i>	<i>Kolmogrov-smirnov</i>
		<i>Tol.</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig.</i>	<i>Asymp.sig</i>
MK		0.993	1.007	0.544	
K	KK	0.641	1.560	0.122	0.200
KK		0.640	1.562	0.241	

Ket: MK= Motivasi Kerja; K=Kompensasi; KIK= Kinerja Karyawan; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

Hasil uji asumsi klasik dengan variable dependen kinerja karyawan

Uji Hipotesis

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan tabel tersebut, pengujian H1, H2, H3 diterima, dimana variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan < 0.05.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Stand. Coeff. B</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Adj. R²</i>
MK		0,007	0.095	0,924	
K	KK	-0,343	-2.432	0,019	0.866
KIK		1,117	7.908	0,000	
F hitung = 9.781				0.000	

Ket: MK= Motivasi Kerja; K=Kompensasi; KIK= Kinerja Karyawan; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis dengan variable dependen kepuasan kerja

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	<i>Stand. Coeff. B</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Adj. R²</i>
MK		-0.031	-0.611	0.544	
K	KK	0,543	8.553	0,000	0.702
KK		0,502	0.7908	0,000	
F hitung = 9.781				0.000	

Ket: MK= Motivasi Kerja; K=Kompensasi; KIK= Kinerja Karyawan; KK= Kepuasan Kerja

Sumber data primer yang diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis dengan variable dependen kinerja karyawan

Pembahasan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikan dari kompensasi yaitu sebesar 0,019 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikan dari kompensasi yaitu sebesar 0,924 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikan dari kepuasan kerja yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikan dari kepuasan kerja yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikan dari kepuasan kerja yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sebab hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sholihin, 2019) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian dari (Meng & Berger, 2019) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta hasil penelitian terdahulu oleh (Windaryadi, 2019) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sebab hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian dari (Saban et al., 2020) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta hasil penelitian terdahulu oleh (Sholihin, 2019) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Madhur, & Ramshanker, 2020) komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka bab ini akan disajikan kesimpulan – kesimpulan dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup antusias dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai karyawan jika ditunjang dengan kompensasi yang sesuai, maka dari itu diharapkan agar dapat lebih mendorong serta meningkatkan hal-hal yang dianggap perlu pada karyawan sehingga karyawan bias lebih inovatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik yang diberikan pimpinannya, sehingga diharapkan pimpinan bisa lebih meningkatkan lagi dukungan dan dorongannya kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya dalam bekerja.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja mereka.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mereka.

Saran

Organisasi ini diharapkan dapat memperhatikan hal-hal yang dapat dijadikan masukan dalam hal ini, yang harus diperhatikan oleh pimpinan yaitu sebaiknya lebih meningkatkan kualitas karyawan serta dapat mendorong karyawannya untuk menciptakan ide – ide yang inovatif agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu terciptanya dorongan ataupun motivasi pada diri karyawan ini dapat meningkatkan kualitas pada masing – masing karyawan di lingkungan kerja. Juga harus lebih meningkatkan dan membangun komunikasi yang terbuka antara karyawan dan pimpinan agar dapat mendukung setiap kinerja yang dilakukan karyawan. Selain itu hal ini dapat juga membuat hubungan karyawan dan pimpinan bertambah erat karena adanya komunikasi yang baik, juga pimpinan dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi serta kualitas karyawan agar menumbuhkan semangat serta dapat menjadi pemacu dalam melakukan pekerjaan. Bentuk penghargaan ini tidak harus selalu dinilai dengan uang, melainkan bisa berupa pujian atau juga promosi untuk mengembangkan diri karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan memberikan dampak yang positif kedepannya.

Untuk peneliti selanjutnya perlu ditambahkan lagi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan faktor lain yang sekiranya dapat memberikan acuan baru terhadap penelitian -penelitian yang akan datang selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi penelitian dan lain – lainnya dengan variabel kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Priliandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176.
- Saputri, D. L. (2006). *Department Of Administrative Sciences ± Tourism Travel Business Studies Program Faculty Of Social And Political Sciences University Of Riau*. 1–11.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). *Impact Of Islamic Work Ethics*,

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 5 No 4 (2023) 2183 – 2194 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v5i4.2185

Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. European Journal Of Business And Management Research, 5(1), 1–8.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>

Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi, 16(1)*, 18–24.

Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19. *The Impact Of Work Stress And Organization Commitment On Job Satisfaction Of Civil Servants At The Regional Secretariat Office Of The Sangihe Archi. 9(2)*, 222–231.

Wahyuni, S., Widodo, S. E., & Retnowati, R. (2016). *The Relationship Of Interpersonal Communication, Working Motivation And Transformational Leadership To Teachers' Job Satisfaction. International Journal Of Managerial*